DOCUMENT RESUME

ED 466 672 RC 023 611

TITLE	Our Roots Feed Our Future: 30th Anniversary Conference of the Cornell Migrant Program. Presentations (May 22, 2002) = Nuestras raices nutren nuestro futuro: Conferencia del 30mo aniversario del Programa para Emigrantes de Cornell. Presentaciones (22 mayo 2002).
INSTITUTION	State Univ. of New York, Ithaca. Coll. of Human Ecology at Cornell Univ.
PUB DATE	2002-05-22
NOTE	158p.; For related document see RC 023 610.
PUB TYPE	Collected Works - Proceedings (021) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English, Spanish
EDRS PRICE	EDRS Price MF01/PC07 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Activism; Agribusiness; Community Change; *Immigration; Migrant Education; *Migrant Programs; *Migrant Workers; Personal Narratives; Poverty; *Rural Areas; Work Environment
IDENTIFIERS	*Cornell University NY; Social Justice

ABSTRACT

Presented in English and Spanish, this publication compiles 13 presentations at a conference celebrating the 30th anniversary of the Cornell Migrant Program. The entries examine experiences of migrant workers and children related to immigrating, finding work, enduring discrimination and police harassment, switching schools frequently, suffering from lack of health care and poor working conditions, and organizing for justice; present research on union organizing among farmworkers, illegal immigration and agriculture's role in encouraging it, community formation among new immigrant Latinos in North Carolina, immigrant farmworkers and rural poverty, and farmworker settlement in rural communities and use of services (including education); and offer thoughts on the vision and future of the Cornell Migrant Program. The presentations are: "Migrant Child to Health Care Advocate" (Wilson Augustave); "My Everyday Struggle" (Theresa Dillon); "The Story of a Dairy Farmworker" (Jill McGee); "A Farmworker Who Fights for Justice" (Salvador Solis); "Local Challenges to Labor Organizing in Mexican Immigrant Enclaves: Kaolin Mushroom Workers Union in Southeastern Pennsylvania" (Victor Garcia); "Guestworker Programs and Illegal Immigration" (David Griffith); "Americans, Fresh Vegetables, and Farm Work" (Kathryn Grover); "Thoughts on the Past and Future of American Guestworker Programs" (Cindy Hahamovitch); "Immigration, Guest Workers, and Rural Poverty" (Philip Martin); "Rural Communities and the New Immigrants" (Pilar Parra, Max Pfeffer); "Why Not in the 22nd Century?" (Juan Marinez); "Our Vision Creates Our Future" (Kathy Castania); and "Our Roots Feed the Future of the Cornell Migrant Program" (Herbert J. Engman). (SV)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ED 466 672

Our Roots Feed Our Future

30th Anniversary Conference
of the
Cornell Migrant Program

May 22, 2002

Presentations

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY
Herbet J. Engman
TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
1

RC023619

503-M

BEST COPY AVAILABLE

Migrant Child to Health Care Advocate

by

Wilson Augustave

Due to hardship in Haiti, my parents migrated from Haiti to the Bahamas in 1969. I was born in 1970. Initially we lived in Nassau, the capital. During that time there was a lot of tension between some of the Bahamians and Haitians, because of the large number of Haitians entering the Bahamas. As a result of aggressive immigration and a lot of crimes against the Haitian immigrants in Nassau we found ourselves on the Island of Marsh Harbor Abacco. The work in Abacco was cucumber, sugar cane and pumpkins. There we became a part of a community of other Haitian workers. We experienced a lot of hardship in Abacco. We were isolated and we lived off the land. My parents heard of America, the land of opportunity. There were a lot of Haitians trying to make it to America and many perished trying. The thought of having to go through that was very daunting for my parents; nevertheless we had to go for it. After a while we made it to Miami.

With little formal education and marketable skills my parents had a very hard time making a living in Miami, Florida. Word within the Haitian community was that there was farm work in central Florida. A lot of the Haitian population was moving to central Florida to find agricultural work. I went to school during the week and worked on the farm on the weekend. When we started working in central Florida, we were harvesting oranges, as with all crops there was a season and the season ended. We found ourselves moving to central Georgia to harvest peaches. From Georgia we went back to Florida, then Florida to Missouri, Missouri to Florida and Florida to New York and New York back to our home base in Florida. In our travels we were often stopped and asked to get out of the vehicle by police. We were patted down; they checked our cars for drugs or whatever else they were looking for. When they found nothing they would say, "okay you can go." This happened many times. If you think about it you hear that America is the land of opportunity and equality. Here we are working hard, not breaking any laws, and other people driving by seeing us being patted down by police. The indignity of that was really rough. It gave the impression that we were criminals. It let us know we were not valued and we were not wanted in certain areas.

With every move I switched schools. As a student, being an immigrant and being a migrant we were seen as lower class in relation to other students. Occasionally we would find kids who would be our friends, but many of them would shy away from us. It was very difficult adjusting to so many schools. There was also a lack of knowledge of existing health care systems. Most of the time, we had no idea where services were. When we got sick, we just had to make do. Some people would look for herbs in the fields or purchase over the counter medicines from store. When an emergency room could be found, people in more extreme need would find health care there. Many with chronic pain would turn to alcohol for relief. There was no preventative health care.

Eventually the pattern became Florida to New York and back. New York became my favorite place, because of a lot of positive experiences encountering people who cared. It seems like folks were interested in who I was and what I was doing. Many worked in agencies that were geared to migrant farmworkers such as: Migrant Education, Rural Opportunities and the Cornell Migrant Program. These encounters opened some doors and opportunities for me. It was then that I realized New York was where I wanted to resettle. While traveling I often interpreted interactions or translated official documents for others who could not speak English, connecting with these agencies made me realize I could also contribute.

I persistently shared with these agencies that I was looking for a job outside of farm work where I could contribute to farmworkers. Word got around and the Director of the Finger Lakes Migrant Health Care Project found out about me. I had an interview by the Director while picking apples in the field and I was hired on the spot. As a farmworker you are living a life of immediacy, there is no support for personal growth or long-term planning. Through my work experiences in farmworker serving agencies, I have been able to grow personally and professionally. The first monumental accomplishment for me was getting my GED. I was encouraged by the health center to get my GED and supported financially to attend a two-week program offered by Migrant Education to get my GED. I was already prepared to actually take the GED test. The reason I know that was that in high school I could get the good grades if I had to, but I didn't have the encouragement or models to help

0236198

me see it would be of benefit to me to get good grades or even stay in school. My model was men working hard all day from dawn to dusk and those that were able to work harder were able to earn a little more.

Now at this point I had an opportunity while working in the program on a particular grant, that required that I do data entry, take phone calls and it also required that I travel. The reason for the travel was to meet others in other states to talk about the progress our project was making. While doing that it expanded my comfort level, in terms of working with people, working along side of people who have experience in academia. They were very smart people, they knew their jobs; they were my role models. I learned to do speeches in front of people, I started gaining a sense of confidence and I started seeing there is a lot of opportunities out there for folks who are advocates. I could certainly be an advocate at higher levels. I saw that I could work at a higher level and influence public policy. My experience had been working one on one between a client or a friend with a person in authority to make it easier for the client or friend as opposed to influencing policy.

I was mentored by the project director and encouraged to use resources that were targeted to professional development and training. One of the most notable experiences was one provided by the Cornell Migrant Program, *Opening Doors*. The workshop was key, it was foundational for me. It helped me to look at the value of myself as well as the contribution of all farmworkers as a whole. It gave me an understanding of the oppressive systems that are in place that make it so difficult for folks to thrive.

In order to be an effective community health care worker and advocate I needed to learn and get training to be able to give total health education to farmworkers. I was trained on pesticides safety, HIV/AIDS education and case management, Tb, diabetes, domestic violence and alcohol and substance abuse. These are the major areas I have been trained in that allow me to provide the one on one education and advocacy that affects individuals.

In order to impact broader policy changes through my advocacy I have served on: The New York State HIV/AIDS Prevention Planning Immigrant/Migrant Committee, The New York State AIDS Service Delivery Consortium, National Association for the Education of Young Children, National Advisory Council on Migrant Health, the Farmworker Health Services board, Quality of Life for Individuals and Family Program Council for the Cooperative Extension System. These boards that I sit on are the places I get to influence broader policy that affects farmworkers. One of the outcomes through the National Advisory Council on Migrant Health, is that additional dollars have been put into migrant health centers and community health centers to fund outreach component in programs nationally. I feel that my active participation consistently highlighting the importance of outreach to access was critical to this outcome.

There have been some changes in migrant health since I have been working in the field and there is a lot more that can be done. There are some states that are doing well, and others that have far to go. Personally, this has been a rich and rewarding journey, because I know that I can use my accumulating experience to continue my mission to make a difference and to improve the quality of life for all farmworkers and the rural poor.

Wilson Augustave
Finger Lakes Migrant Health Care Program
2 Rubin Drive
Rushville, NY 14544
(585) 554-6617

My Everyday Struggle

by

Theresa Dillon

My name is Theresa Dillon; I am a woman farmworker, wife, mother of five, grandmother of eleven, organizer, chef and a human being.

I was born in California, to farmworking parents whose work required them to travel for seasonal work. I never was at a school for more than three months, so I never had a chance to do well at school or make any friends. Because there was no childcare I went to the fields with my parents and sat quietly all day waiting for my parents to finish their day's work. When I was around five, I started helping my parents when they were doing piecework. At the age of 12 I got married to a farmworker and had five children. We traveled all around the country doing farmwork. I became a single mother and had to support myself as well as my children. I worked very long days, lots of hours, everyday never any rest. From dust to dawn. I got paid by piecework, sometimes by the hour. The weather made it hard for us because if I was working with onions and if it rained, we couldn't work. So that meant no pay.

The question of how I was going to feed my five children was always there. It was very difficult trying to struggle with both the farmworking life and motherhood. My children too had to sit and wait for me to finish my work.

People always asked me why did I continue to work as a farmworker, when I knew how to speak English? Well, it was all I knew. I did what I was taught to; it was our lifestyle. Being a farmworker and being a woman is a struggle. Being a farmworker, a woman and a single mother is an incredible challenge.

First, growers didn't want to hire me because I was a woman for a number of reasons. Women have physical needs that men don't have, and women can get pregnant. I had to prove that I could do the work like a man could. I had to be physically as strong. I had to be able to lift, to deal with the heat, to work long days and to work until the minute I went into labor and then return to the fields 2 days later.

In 1996 the minimum wage was going up .50 cents. I think it was $3.75 at that time. The whole group of workers was speaking amongst each other about the raise. It did not start as my idea, but I ended up involved. It was over a week that everyone was talking about it. Since they weren't furnished housing or transportation, they came to the conclusion that they would ask for a .50 cent raise. Friday came, everybody got together. We had walked outside of the work place, and when we got outside to the cars, they asked me if I would translate for the group in asking the farmer for a .50 cents raise. That was because I was bilingual, I could speak English and I could speak Spanish.

I said, "I really don't want to, because I know that I will get fired." I knew that they wouldn't get fired, they would just go back to work and that would be it. He would fire me, and I would be out of work. They said, "No, if he fires you we will all walk out, and we won't come back to work until he hires you back." So everybody made me feel they were sure and they would not leave me stranded. We walked back into the warehouse; I asked to speak to one of the owners. We were all standing together. I asked him, "We want to know if we could get a .50 cents raise." He looked straight at me, and pointed at me with his finger and said, "You're fired, get out." He then turned to the other workers and said in Spanish, "No más trabajo." This means no more work. Then we all left.

We went out to our cars and everybody said. "Could we meet some place to talk more about this?" Everybody decided to meet at my house. I said, "Yes." That is where we came to talk, and we decided we wanted to speak to a lawyer so we called Farmworker Legal Services of New York. We met on Sunday, the next day Monday, was a holiday. So we couldn't get in touch with them until Tuesday. On Tuesday the lawyer from Farmworker Legal Services of New York came down and spoke with all of us. There were some people who went back to work and a lot of people who did not and stood by me and stayed together. We did what the lawyer wanted. We had several meetings to negotiate the problem with the owner. The

owner got their lawyer. We were then negotiating lawyer to lawyer and all of us on both sides. Back and forth, "we will hire so many back and so many later on." We said, "No we want everybody hired or we won't go back." After two months, they hired eight or ten back; other people did not go back because they had other jobs.

This was a three-month period in which we had no work. Pretty much everyone had other jobs by then. The boss put the word out, and I was unable to get a job as a farmworker and I was forced to look for non-farmwork. I still had one child at home. I checked the newspaper and my oldest daughter helped me write a resume. I got an interview in an office. When the woman said you don,t have a lot of experience, I said that I could learn and that I was willing to work without pay for two days to show her that I could do the job. I got the job. I had just gotten this job when they were hiring us back. I did not go back. In the end the farmer had to pay us our lost wages. So that was a victory that proved his firing us was wrong. I stayed for three years and became a supervisor. The person, who hired me left, the job changed and I left it.

In 1999 I opened up my own Mexican Restaurant in Pine Island. Unfortunately after a year the building was sold. Last year, I started working for CITA (the independent farmworker center) as an organizer. I am the first and only woman ever to work as an organizer in the fields in New York State. My focus is to organize farmworkers to gain self-respect and dignity. As a woman I can represent and advocate for the needs of women, such as: improving conditions in the field, health care and raising and parenting our children. It is also really important for me that the community learn and value how important farmworkers are. We work very hard to feed the world. We work in the dirt; we are not dirty people. We are people just like you. Thank you.

Theresa Dillon
Centro Independiente de Trabajadores Agricolas
P.O. Box 78
Florida, NY 10921
(845) 651-5570

The Story of a Dairy Farmworker

by

Jill McGee:

Hello my name is Jill McGee; I was born in Warsaw, New York. I was born a farmworker's child and did farm work when I was growing up. Long hours and little pay made my father look for better employment. The same reason's people leave farm work today. I am now the wife of a farmworker. We have 5 children, four boys and one girl. My husband and I have been doing farm work for over 11 years, we have moved 15 times over these years.

My husband and I love working on dairy farms. We love the animals. We love being outdoors, working close to home and having our children see our work. Our children understand the cycle of life. As I tell the stories of my farm life, I want you to know that I take pride in the work we do. I am not asking for sympathy, I am asking for justice. There is nothing wrong or shameful with farm work; there is something wrong with the value we place on the work and the people who work the fields and farms. I would like to share a few of my experiences with you so that you can see the hardships farmworkers face.

My family has lived in some horrible housing, some of the conditions included: homes that were rat infested, electricity in only parts of the house, sewage running on our cellar floor, broken hot water tanks, broken windows, and we finally got a phone in 1994. As a dairy farmworker, our housing comes with our jobs. It is considered part of our pay. In one of my husband's jobs he received a salary of $200.00 per week, was required to work 16 hours per day and got a day off every third Sunday. The house was large. When we saw it, we thought it was beautiful. A lot better looking than any of the other houses we had lived in. We felt like we were moving up. It ended up being the worst house we ever lived in.

We had electricity, but only in parts of the home. This was due to old wiring. We had no refrigerator, no stove. Thank God we owned a small microwave and a hot plate. We put snow in a box to keep our food cold. The heat source was a wood furnace in the cellar. Our hot water tank quit. So I bathed my four children in the barn, in the milk house sink. After a few weeks, the pipe to the toilet broke putting the raw sewage on the cellar floor. The smell was awful. The wood became soaked in the sewage also. So it smelled worse as we burned wood to keep us warm. The farmer was aware of this, but did nothing to help. The problem worsened as it affected my youngest son who was four months old at the time.

The toxic fumes made him sick. He couldn't keep anything down, and lost weight. I called the health Department after a WIC nurse visited me concerned with my son's health. The Health Department said they would come out and investigate it, but if they saw what I described, we would be asked to leave as soon as possible. With no money, no place to go, four children, we stayed a few more weeks while we were looking for another job.

My children have often worked on the farms we have lived on. Otherwise, they would never see their father. We go down in the evenings to help him get done faster. I have felt guilty when I was too sick to take the kids down, because I knew he would be out there that much longer without our help. At one farm, Jason's job was to nightly kick up hay to the cows. At this time he was five years old and small in size. This one night as the boss threw down the hay a bail struck my son in the head. It threw him on the cement, knocking him unconscious. I said, we needed to go the hospital. He told us to lay him on top of the bail of hay and if we left, we would have not job to return to. We were so scared for my son that after a few minutes I said we were leaving anyway. Screaming at us, he said okay, we were lucky this time he would let us return. My son never gained consciousness until we were at the hospital. He had a concussion. We started looking for another job shortly after this incident.

Through all the years on dairy farm we have never received overtime, let alone minimum wage. We do receive better wages at our present job. Overtime would still be nice; farm hours are long. At one time, I took a job on a potato farm to help pay bills. We worked 15-hour days and were only allowed a 15-minute break at noon for lunch. If you needed to go to the bathroom, you could, but it was a long distance from where we were working. So if you needed to relieve yourself you had to do it in the field next to where we were working. It did not

bother the men, but it embarrassed the women. Most of us women just held it because we were too embarrassed. In fact, women farmworkers have a much higher incidence of urinary tract infections because of this.

At one time, my husband was injured on the job. A cow hit his knee with her head. He came home thinking that ice and rest would take care of it. In the morning when he got up, he collapsed on his knee. He went to work and told the boss he needed to see a doctor. The boss said when you get done with work you can go. We ended up going to the emergency room at night, because by the time he was done with work, the migrant clinic was closed. He ended up needing surgery and couldn't work for three months. The farmer told us that the housing was part of our pay and we were not doing anything to receive pay. It would have been legal for him to evict us if he chose to. He ended up letting us stay, but watched us very closely the entire time he couldn't work. We felt like we were prisoners in our own home. We felt very guilty for not being able to work and felt as if we owed him. This story shows some of the difficulties in having housing as a part of your job.

Farm work is hard work, its dangerous, the hours are long and in other industries where the work is also hard, dangerous and the hours are long, like coal mining, or construction, workers are compensated in wages and benefits for the work they do. We are not interested in sitting at a desk or working on a factory line. We are interested in equality. We want fair wages, decent benefits and respect. Farmworkers should not have to depend on the "goodness" of their employer; the industry should have standards that match the other major industries in this country.

A Farm Worker Who Fights for Justice

by

Salvador Solís

I am a Mexican, from the state of Michoacán. I am married and we have 6 children. I began coming to this country 15 years ago as an undocumented. We came with the intention of working and getting a better future for our family. We did not come to do anything bad, but only to work in the agriculture. What we have found is abuses that started in Mexico and continue while we are here.

We had an unpleasant and horrible experience crossing the border of Tijuana when we, the 6 persons who came deceived, almost lost our life. We were deceived by people who promised us that for $2,000.00 they will cross us to the North, obtain legal papers and a good job for us at a rancho. They took us to the border of Tijuana. It was all a lie. After we had paid them, they lied to the coyotes that brought us to this side of the border; they gave them a false phone number, telling the coyotes that a person was going to respond for Salvador Solís in Los Angeles.

When they verified that this was not true, and being angry because of the lie, they wanted to take our life. They frightened us a lot because they said that the previous night they had killed others who deceived them and then they took us out of the town of San Isidro threatening us with a pistol. They took the few things we had left, shoes, clothes and the little money we still had and then we were forced to jump out of the van while it was moving and we fell hitting the pavement. The others were able to escape, but the Immigration Service arrested me and deported me to Mexico.

That was terrible for me, I as hurt, without money, in debt and with the responsibility for my wife and 6 children. My family's economic situation became very bad and after a year I returned through the same border at Tijuana, but this time I was wiser and had more knowledge of what a border is. This time I was able to reach Los Angeles, California and from there I took a flight to the state of Florida. I worked for a year in the oranges and then I could bring part of my family to Florida, my son, Mariano, who was 14 years old, my wife, and my two little daughters of two and one years of age. My wife and I had to get up at 5:00 in the morning to go to work picking oranges. We did not have a place to leave our daughters and from that hour we took them with us to work and we put them under the orange trees and during the day we had to keep moving them from tree to tree so they were close to us. Our daughters suffered from the high temperatures of Florida, and sometimes were bitten by ants and mosquitoes. That is why I was forced to return with my family to Mexico.

But I am a person who does not give up, I continued insisting and I returned to this country. This time I came to New York State, but since I did not know anyone, or have money to rent or pay a hotel, I had to sleep on the beach of the Ontario Lake until I got work with a farmer in Albion. He treated me very well and he gave me opportunities. In 1992, I brought my family back again and we struggled here with many obstacles: the discrimination, the fear of the Immigration Service, the fear of being fired, the low salaries, the language, irresponsible contractors and employers, although I admit that some employers have been more conscientious than others.

Many contractors and farmers usually try to split our own people by groups so that we wouldn't be able to unite and fight for a better future. They use the method of dividing us by states. Those from Michoacán, those from Guerrero, those from Oaxaca, and they put us against each other. They teach us to discriminate against our own people. They encourage us to hate blacks, Jamaicans, Haitians, etc. telling us they are going to take our jobs. They say "those from Oaxaca work almost for nothing, if you don't want to work," or they say "they work better than you" or they give a group more hours and they plant the seed of rivalry. In this way the employer benefits because he gets cheaper labor and the contractor is benefited too because he gets a bonus from he employer if they get cheap labor for him. The employer uses the contractor also to put all the responsibility on his shoulders and in this way the employer does not get involved in any problem with the farm workers.

Now I am a member of and work for CITA, "Centro Independiente de Trabajadores Agricolas" (Independent Farm Worker Organization). Why am I in CITA? I am in CITA because I hate injustice and I found this organization that fights for justice and the rights of the peasants. Now I feel I have the opportunity to fight with the farm workers against the injustice and the abuses by the contractors and the growers so they respect us and treat us with dignity.

When I got to know CITA, I worked with a farmer in Hamlin and we were encouraged to fight so they would pay us better. We were a group of 20 workers, we went on strike for one day and we got a raise for each box of unions from 10 to 12 dollars. Each box weighed from 400 to 500 pounds. In September 2001, we talked with the employer, and he raised the box of apples from 10 to 11 dollars; this was possible due to the unity of the group and because this employer is one of the most reasonable ones we have worked with.

One of the most recent experiences I have had as a CITA organizer was on a farm close to Niagara County, N.Y. Last year, a group of 18 workers from the state of Guerrero, Mexico, were not getting their checks for two weeks of work. The contractor was not paying them their wages saying that they had broken a window and that this was the reason he did not pay them, but the reason was that he knew they were going to Georgia and he wanted to retain the checks of the 18 for two weeks. The workers called me at home and explained what was happening and immediately I went to the group and I asked if there was something on the contract in regard to some damage to the housing, but there was nothing on the contract.

Next, we went to the employer's office and we identified ourselves as CITA, and we showed her the list of workers and in the office they examined the list and they told us that the checks had already left the office; they had been given to the contractor. We started to look for the contractor and we found him and after a long time of waiting we were able to get the employer to pay the checks to the 18 workers.

Another achievement was one with a group of 15 workers on a farm in Elba., New York. These workers were verbally abused by the employer and other Anglo workers. A worker who speaks English, annoyed by the way they were treated, decided to tell the employer that it was not right for him to treat them that way. The employer became angrier with them and he fired him and his three brothers. Then they contacted CITA. We had three meetings with them. They decided to fight by carrying out activities asking the following:

- Respect and good treatment of everyone as humans
- Reinstatement of the three who had been fired
- Fixing the housing
- A salary raise from $5.15 a $6.50 per hour
- No maltreatment by the Anglo workers

Summarizing, they decided not to go to work until they were able to talk to the employer so he would listen to their requests. But out of 15 workers, only nine stayed. These nine brave workers and two members of CITA and a representative of legal services were finally able to meet the employer and for the first time he decided to listen to these workers, and as a result he gave in to all the points that were presented, except the salary raise. Now these workers feel happier since, due to their bravery and unity as well as the support of their organization, the situation there has changed in a positive way.

I, as a representative of the workers, feel proud to be able to serve my people who work in the fields.

Salvador Solís
Independent Farmworekr Center (CITA)
P.O. Box 744
Brockport, NY 14420

Local Challenges to Labor Organizing in Mexican Immigrant Enclaves: Kaolin Mushroom Workers Union in Southeastern Pennsylvania

by

Víctor García

Historically, labor organizing in U.S. agriculture has proven to be a daunting challenge for countless of farmworkers (McCurry & Rubenstein, 1975; Edid, 1994). Early attempts in the last century were mired in violence and bloodshed, and victories were brief and unsustainable. The successes of the1960s, such as the United Farmworkers Union (UFW) and Farm Labor Organizing Committee (FLOC), which are at the forefront of farm labor organizing today, have suffered setbacks of their own in the workplace and courts (Mooney & Majka, 1995; Edid, 1994). Nonetheless, their relentless endeavors, together with creative approaches, have allowed these unions and others to overcome the political clout and economic resources of agribusiness. New labor unions, such as the Kaolin Mushroom Workers Union (KMWU) in Southeastern Chester County, Pennsylvania, are struggling. Besides resistance from growers, these unions are encountering local-level challenges specific to agricultural regions with growing Mexican immigrant enclaves and crop industries that hire transnational migrants. Transnational workers and immigrants, if not incorporated into organizing activities, will keep a viable farm labor union from emerging in these regions.

Local-level challenges to the labor organizing activities of Kaolin Mushroom workers—as observed by this writer while conducting ethnographic research in Southern Chester County—are examined in this paper. This agricultural area is one of many others found across the country where the labor force is mainly comprised of transnational migrants and recent immigrants. Specifically, he addresses two major trouble areas for union organizers--organizing transnational migrants and building grassroots support for a union among the resident immigrant population. As the Kaolin Mushroom workers learned first-hand, when organizing their fellow mushroom harvesters, transnational migrants are reluctant to participate in union-building activities, fearful of being dismissed and, in the case of the undocumented/illegal workers, deported. In terms of the second trouble area, grassroots backing, they had a difficult time generating support among the local Mexican immigrant population. Building grassroots support among local immigrants is problematical for a variety of reasons to be discussed. Also, as will be addressed, the two leading agricultural unions of the nation, the UFW and FLOC, did not face these challenges early in their organizing efforts, at least not to the same degree as the Kaolin Mushroom workers. Now however, these two major unions are discovering for themselves the difficulty of organizing transnational migrants and generating grassroots support in newly established Mexican immigrant communities.

From the outset, this writer wants to inform the reader that he is not a labor scholar and has not studied the organizing efforts of the Kaolin Mushroom workers. He is an ethnographer whose research addresses agricultural production and ethnic and demographic changes in rural communities in the United States (see García, 1992; 1997;forthcoming). In August of 1994, a few months after the strike at Kaolin Mushroom Farms, he moved into the borough of Kennett Square, home base of Kaolin Mushroom workers.[1] As a resident of the community for nearly eight months, while examining the growth and emergence of Mexican immigrant enclaves in Southern Chester County, this writer witnessed the organizing efforts of the dismissed Kaolin workers and the responses of local residents (for further information about his research see García, 1997; forthcoming; García & González, 1995). While away from the area, from 1994 to 2000, he kept abreast of the Kaolin workers movement through newspaper coverage, industry newsletters, and his key informants.[2] In August 2000, he returned to Kennett Square, a few months after the Pennsylvania State

---

[1] Mushroom producing facilities are referred to as "farms," but are also known locally as "mushroom houses" or "doubles". They are two-story, cinder block buildings, each with 8,000 feet of production space.

[2] The term "Kaolin Mushroom workers movement" was coined by the local news media to name the efforts of Luis Tlaseca and 32 other mushroom harvesters, dismissed by Kaolin Mushroom Farms, to create a

Supreme Court ruled in favor of the Kaolin Mushroom. This time, while living in the community for little over a year, he was carrying out an exploratory study of problem drinking among transnational Mexican workers. This second stay in Kennett Square allowed him to observe the changes that had taken place among the Mexican population since 1994 (for further information see García, 2002).

The UFW and FLOC

Since references will be made to the early organizing activities of the United Farm Workers (UFW) and Farm Labor Organizing Committee (FLOC), a synopsis of the two unions will set the background. These two early farmworker unions began to organize farm laborers a few years apart from each other in two separate agricultural regions. To date, the UFW and FLOC have survived longer than any of their predecessors (Edid, 1994). Besides the charisma and tenacity of the founders—Cesar Chavez (UFW) and Baldemar Velásquez (FLOC)—the success of the unions can also be attributed to many other factors. Among them were the Civil Rights and Chicano movements, nationwide support, boycotts of crops and food products, and three-party (grower-worker-food processor) collective bargaining contracts. Of equal important were the unions' local-level labor organizing activities, particular their strategies in organizing farmworkers and in generating grassroots support for organizing activities.

This year, 2002, marks the United Farm Workers Union's fortieth anniversary. Its debut in the early 1960s was not an easy one as they organized Filipino, Mexican American, and Mexican immigrant farmworkers in California. Growers in the San Joaquin Valley used legal and illegal means at their disposal to suppress what was at the time, National Farm Workers Association (NFWA). Until the termination of the Bracero Program in 1964, bracero workers were used to break strikes and boycotts (Mooney & Majka, 1995).[3] Violence and police brutality were also employed to intimidate and break up rallies, pubic demonstrations and picket lines supporting the union, strikes, and boycotts (Acuña, 1998; Jenkins, 1985). Nonetheless, the UFW was able to survive the political clout and anti-union campaign of the agricultural industry and to expand its union activities outside of California in the 1970s. The 1980s witnessed a wane in its activities, as the UFW mobilized its resources and defended itself from lawsuits initiated by growers who claimed damages brought about by unfair boycotts and strikes (Edid, 1994). In the last decade, after the reorganization that followed the death of Cesar Chavez, the UFW is once again on the move in California, Texas, and other states.

Baldemar Velásquez started to organize farmworkers in the Midwest under the banner of Farm Labor Organizing Committee (FLOC) in 1967. The majority of the farmworkers in Ohio, Michigan, and surrounding states were Tejano migrant families from the *el Valle*, or the valley, along the Texas-Mexico border, and Florida (Barger & Reza, 1994; Mooney & Majka, 1995). Twelve years later, after some setbacks, FLOC targeted Campbell Soups tomato field operations and organized into a formal labor union (Barger & Reza, 1994; Edid; 1994). FLOC called a strike of tomato growers producing for Campbell Soups and the following year, when the growers hired strikebreakers and used mechanical harvesters, Baldemar Velásquez called for a national boycott of Cambell Soups products. The strike lasted for nearly eight years. Given the migratory background of the Tejano farmworkers in the Midwest, FLOC organized both in the Midwest, during the harvest, and in the home base of the workers, Texas and Florida, in the winter. In 1984, FLOC called on investors and stockholders of Cambell Soups to pressure the company to negotiate with the union (Barger & Reza, 1994; Edid, 1994). Two years later, FLOC signed contracts with

---

union in Kaolin Mushroom Farms. In 2002, after many setbacks, they established the Kaolin Mushroom Workers Union (KMWU).

[3] The Bracero Program was an "emergency" bilateral labor agreement between Mexico and the United States in which the former was to provide the agricultural industry of the latter with labor. The program was to remain in effect only during World War II, but under the auspices of Public Law 78, it was extended to 1964. The *bracero* workers (laborers recruited through the Bracero Program) were to work no more than six months in any given year. However, many of them would stay beyond their contract period. In the mid-1960s, after its termination, growers, fearful of loosing their skilled farm labor force, encouraged and assisted their ex-*bracero* workers and their families to settle down.

Cambell Soups, Campbell's tomato growers in Ohio and Vlasic pickle growers in Michigan. These contracts were unique in that they included growers and the food processing companies, as opposed to growers only. In this contract arrangement, farmworkers and growers are partners, not adversaries as is the case in traditional farmworker unions (Barger & Reza, 1994; Mooney & Majka, 1995). Over the last decade, FLOC continues to represent farm laborers in the Midwest and have expanded its organizing efforts to North Carolina, Florida, and other states.

Kaolin Mushroom Workers Union

Nearly eight and half years ago, the Kaolin Mushroom workers, with the assistance of the Comité de Apoyo a los Trabadores Agrícolas (known locally by its acronym, CATA), initiated an important farm labor union movement of their own in Southern Chester County.[4] Known nationwide as mushroom country, mushrooms have been grown in this beautiful and semi-rural region since the early 1900s. Mushroom farms and the smell of mushroom compost that permeates the air, Philips Mushroom Museum, and a number of trucks with their company logos transporting mushrooms to market are daily remainders of this tradition. The growing Mexican origin population in local communities is another indicator of the industry's presence. This population emerged in the 1970s as Mexican migrants employed in the industry began to settle down. Starting in the late 1980s, as a result of the Special Agricultural Workers Program (SAW) of the Immigration Reform and Control Act of 1986, the number of Mexican families in the area skyrocketed, substantially adding residents to Mexican enclaves.[5]

The Kaolin Mushroom Workers Union (KMWU) has it origins in the restructuring of the mushroom industry. Starting in the 1960s, the mushroom industry in Southern Chester County began to encounter challenges that would take its toll on number of mushroom growers (for further information see Smith, 1992; n.d. & García, forthcoming). Overall, from 1960 to the mid-1990s, for example, the number of mushroom producers in Southern Chester County declined from 1,000 to a little over 70 (Brosius, 1986; García, 1997). The surviving growers purchased the newly available mushroom facilities and began to operate more than one mushroom house, some of them in different locales, and to grow their crop on tens of thousands of square feet. The majority of the growers vertically integrated and controlled every phase of their operations—production and packaging, marketing, sales, and in some cases, distribution. Their mushroom facilities were also fitted with new technology designed to grow mushrooms on a year-round basis. Hybrid spawns, coupled with the application of new nutrients and improved "spawning," or growing practices, were adopted to intensify production on existing square footage (García, forthcoming). Additionally, implemented were harvesting-techniques, aimed at increasing the worker's efficiency and improving the quality of the harvest. As a result, despite the demise in the number of mushroom farms and space for production, significantly more mushrooms are produced per square feet than in any other time in the industry's history. In 2000 alone, for example, local growers produced the majority of the state's mushroom yields—442,615,000 pounds—and generated nearly 333 million dollars in sales (Pennsylvania Agricultural Statistic Services, 2000).

---

[4] CATA is a New Jersey based farm labor advocacy group founded in 1979. Over the years, it has been active in developing pro-farm labor legislation in New Jersey, including farmworkers in unemployment insurance, challenging petitions for H-2A workers, and in increasing the minimum wage in New Jersey (Edid, 1994).

[5] The Immigration Reform and Control Act of 1986 was implemented to halt and control the growing "illegal" immigration problem of the United States. It was to accomplish this difficult task by legalizing the immigration status of undocumented residents in the country, deterring others from entering illegally, and penalizing employers who knowingly hire workers who do not have proper work or immigration documents. The SAW Program allowed undocumented/illegal workers to adjust their judicial immigration status and sponsor the immigration of their immediate family. The application period for SAW Program was from June 1, 1987, to November 30, 1988.

In the 1970s, well into the restructuring of the mushroom industry, growers replaced their Puerto Rican workers—men in the mushroom houses and women in the packing plants—with Mexican migrants and immigrants. It is estimated that, by the late 1970s, Mexicans constituted about 50% of the workforce, and in the early 1980s, they comprised 70% in the industry, becoming the new majority (Smith, n.d.). According to Robert Smith (1992;n.d.), Mexican migrants tolerated working conditions and worked for low pay because they were in the country without proper immigration documents, and as such, were fearful that they would be dismissed and possibly deported. In the 1980s, events following the SAW Program proved Smith correct. As Mexican workers legalized their immigration status, they too would begin to demand improvements in working conditions and increases in pay. The mushroom harvesters who organized the union drive at Kaolin Mushroom Farms were among the workers who regularized their immigration status through the SAW program.

In 1993, Luis Tlaseca, the leader of the Kaolin Mushroom Workers movement, and a couple dozen of workers called for the creation of the Kaolin Mushroom Worker Union, named after the company that employed them, Kaolin Mushroom Farms (Tlaseca, 2002; MacLeod, 2002). The company—a large family-controlled, mushroom growing corporation—is the largest producer in the region, employing close to 500 workers and producing over half million pounds of mushrooms per year (García, forthcoming). In April 1993, after it refused to consider demands for improved working conditions and higher wages, Tlaseca and his fellow workers saw no other recourse but to call for a strike (Tlaseca, 2002; personal communication, 1994). The walk out and strike ended a month later when Luis Tlaseca and 32 other harvesters were fired, but not before the employees of the company voted in favor, by more than 55 percent majority, of establishing a union and having the Pennsylvania Labor Relations Board (PLRB) certify it (Kearns, n.d.; MacLeod, 2002). The company did not recognize the union and launched a lengthy challenge in the courts, claiming irregularities in the vote and illegal intervention by outside parties (Kearns, n.d.). Labor organizing efforts did not cease with the dismissal of the leadership. Tlaseca and other workers held a six-day march from Philadelphia to Harrisburg (capital of Pennsylvania), organized public demonstrations near Kaolin Mushroom Farms, and continued to have contact with workers at the company.

In 1997, four years later, the Pennsylvania Commonwealth Court judges voted in favor of the KMWU (Kearns, n.d.; MacLeod, 2002). The ruling officially recognized and sanctioned the favorable decision of the PLRB to recognize the union. It also upheld a previous court order and instructed Kaolin Mushroom Farm to reinstate dismissed workers with back pay. The company challenged the ruling of the Pennsylvania Commonwealth Court and petitioned the state's supreme court to hear the appeal. About five years later, on July 25th 2001, the Pennsylvania Supreme Court upheld rulings of the lower courts (Kearns, n.d.; MacLeod, 2002). With no other legal recourse, the company reluctantly began to negotiate with Kaolin Mushroom Farms. A year later, Luis Tlaseca returned to work for the company. His return allowed them to provide for his family and to organize workers at the work site (Tlaseca, 2002; personal communication, 2002).

Eight and half years after the 1993 strike, on January 4th 2002, KMWU signed their first contract allowing the union to represent the workers of Kaolin Mushroom Farms (MacLeod, 2002). The Executive Committee of the union approved a collective bargaining agreement that includes a grievance and arbitration process, protection from layoffs, higher wages, and health benefits and vacation pay. On that date, KMWU was well on its way to creating labor history in Pennsylvania. However, Arthur Read, general counsel for the Friends of Farmworkers, Inc, who provided KMUW with legal counsel, considered the signing only the beginning. Introspectively, he shared the following with a local newspaper reporter: "I think this is an important victory; the reality is it's still going to be a lot of hard work" (MacLeod, 2002).

Local-Level Organizing Challenges and KMWU

Luis Tlaseca and Kaolin Mushroom workers under took a major labor organizing task in 1993, one perhaps that they could not fathom at the time. As they discovered, there were many lessons to be learned and obstacles to overcome. KMWU encountered an anti-union and anti-immigrant sentiment in the country, which often manifested itself locally. Local challenges, as will be discussed, also kept the Kaolin Mushroom workers from gaining ground early on in their quest for a labor union. They include, but are not

limited to, organizing transnational Mexican migrants and generating grassroots support in Mexican immigrant communities.

Organizing Transnational Migrants

Despite year-round production of mushrooms, transnational Mexican migrants, not resident laborers, make up the majority of workers. Over the last decade, according to different accounts, these migrants are replacing resident laborers in other agricultural regions of the country (Griffith & Kissam, 1995; García, 1997; Mooney & Majka, 1995). These workers travel, without their families, thousands of miles from their Mexican villages to agricultural regions across the country, and remain anywhere from a few months to a couple of years prior to returning to their homeland (García, 1997). They enter the United States legally as well as illegally. Nationwide as well as in Southern Chester County, the vast majority of transnational migrants are men. Mexican women also migrate on a seasonal basis, but they are mainly employed as house cleaners and in service industries (González, 2001).

The number of mushroom workers in Southern Chester County is difficult to calculate accurately, given turnovers and fluctuations in production during the course of the year. In the 1990s, the number of workers in the mushroom industry was placed at 2,245 (Smith, 1992). The majority of the harvesters reside in labor camps owned and operated by growers, adjacent to worksites. Well-established migration networks mainly made up of migrant mushroom harvesters link kinsmen and friends in Mexico to jobs in the mushroom industry (García, 1997). Because of these networks, the transnational migrants employed in the industry are from specific regions of Mexico. Early on, for instance, from about the mid-1960s to the 1980s, the majority of the migrants were from three municipalities in Guanajuato—Moroleon, Yuriria, and Uriangato (García, 1997). Starting in the 1980s, migrants from other regions of the Mexico, namely from the Estado de Mexico, Puebla, and Michoacán began to work in the industry in significant numbers. In some labor camps, they are now the majority of the residents. Since the late 1990s, migrants from Jalisco, Zacatecas, Guerrero, and other Mexican states are also making the long journey to and harvesting mushrooms in southeastern Pennsylvania.

Transnational Mexican migrants are a challenge to organize and retain in agricultural unions (Edid, 1994; Mooney & Majka, 1995). In some crop industries, where work is seasonal, they are mobile and move from one region to another to stay employed. In the mushroom industry of Southern Chester County, however, this is not the case. Nonetheless, unlike their immigrant counterparts, transnational workers are not interested in permanent employment or in remaining in Pennsylvania. Additionally, although similar in some regards, the work and workplace objectives of transnational workers are different from those of resident laborers. The transnational migrant sees his work tour as transient, at times uncertain, if he is an undocumented/illegal worker, and as a consequence seeks to earn as much as possible while in the United States. Moreover, his renewal costs (i.e., food, shelter and other basic needs) are lower than his immigrant counterpart's, and are met in part by economic activities being carried out by family members who remain in Mexico (García, 1992). The immigrant worker, on the other hand, whose renewal costs are significantly higher in comparison to the migrant's, sees the urgency in earning wages above the minimum level, required by law, and receiving medical benefits for himself and his family (García, 1992). This worker does not draw on food or income from economic activities being carried out by family back in the homeland (García, 1992).

The leadership and the rank and file of the UFW and FLOC at the time of their founding were mainly comprised of U.S. citizens and Mexican immigrants. In California, for example, when Chavez began to organize farmworkers, he strategically selected Delano as a starting point (Jenkins, 1985). Besides being located in midst of table grape county, the crop targeted for union organizing, Delano and surrounding communities were home to thousands of Mexican American and Mexican immigrant farmworkers (Acuña, 1998; Jenkins, 1985). It is estimated that in Delano alone, there were 5,000 farmworkers (Jenkins, 1985). These laborers lived in the area on a year-round basis and were employed in the grape industry and in the harvest of other crops from eight to nine months. Chavez selected settled farmworkers because they were clustered in a given area and, as a consequence, could easily be bloc recruited (Jenkins, 1985). Additionally, these workers, as permanent residents with children enrolled in local schools, had a vested interest in their communities and in improving their socioeconomic plight.

Similarly, the farmworkers organized by FLOC in the 1970s, as it was initiating its organizing activities, were Mexican Americans and documented/legal Mexican immigrants who harvested crops in Ohio, Indiana, and Michigan. However, unlike the UFW, the rank and file of FLOC was comprised of migrants whose home base was in the lower Rio Grande Valley in Texas. Approximately 65,000 migrants harvested a variety of crops, such as tomatoes, cucumbers, blueberries, cherries, and asparagus (Mooney & Majka, 1995). Annually, these farm laborers, together with their families, began, and continue to do so today, their migratory trek in Texas in the early spring, harvesting crops in the Midwest in the spring and summer, and in some cases, working in the citrus vegetable industry in Florida during part of the winter. In some cases, some of the migrants settled out of the migratory stream and combined seasonal agricultural work with more gainful employment in other industries. Given the seasonal nature of the crops and low wages in farm work, these settled workers would eventually abandon agriculture altogether.

FLOC has a strategy for reaching and recruiting US-based migrants. It consists of organizing workers in both the Midwest and in their home bases in Florida and Texas. Velásquez, founder as well as current president of FLOC, is planning similar undertaking in reaching and recruiting transnational workers. These workers will be contacted at their US worksites and in their home communities in Mexico (Velásquez, 1995)

Grassroots Support Among Mexican Immigrant Communities

Local residents who share the same ethnic identity as the farmworkers are a potential source of grassroots support for farm labor organizing. The Mexican descent population—Mexican Americans and Mexican immigrants—were a crucial grassroots base for the UFW and FLOC. In Southern Chester County, the ethnic group who may serve as a grassroots base for the KMWU is also of Mexican origin. The majority are immigrants, who adjusted their judicial immigration status through the SAW Program, and sponsored the immigration of their wives and children. However, there are also a growing number of US citizens among the Mexican origin populace—both naturalized citizens and children of immigrant parents. School age children are the lion's share of the US citizens.

The Mexican origin population is found in the five main communities of Southern Chester County. In all, according to Census 2000, 3,641 individuals of Mexican origin were enumerated in these boroughs and townships. The concentration in each community is as follows: Kennett Square (27.9% of the total population), Toughkenamon (48.4%), West Grove (17.0%), Avondale (38.1%), and Oxford (16.2%). However, these census figures, irrespective of the Census Bureau's efforts to improve their enumeration, do not include all of the local Mexican origin residents, particularly undocumented/illegal immigrants and migrants who because of their judicial immigration status avoid being identified and enumerated. Additionally, hundreds of documented/legal and undocumented/illegal migrants who reside in labor camps were missed in Census 2000, according to accounts of local social service providers. These labor camps are scattered throughout Southern Chester County, away from established communities.

Mexican immigrants have created their own communities in the boroughs and townships of Southern Chester County (for further information see García, 1997; 2002). They are no longer clustered and segregated in apartment complexes, as they were a couple of decades ago, but can be found wherever there is affordable housing. In and around apartment complexes and single-family housing areas, the Mexican presence is evident in the dress and physical appearance of the residents, the Spanish language spoken, *banda* music emanating from homes and automobiles passing by, and the inviting aroma of *carne asada* and other meals being prepared during the course of the day. Neighbors are from the same hometowns in Mexico, if not kinsmen. Increasingly, Mexican children, monolingual Spanish-speakers, are also becoming a significant segment of the student body at local schools, especially in the elementary schools. Like immigrant groups before them, Mexican immigrants, particular the early settlers, are opening their own businesses, mainly grocery stores, video shops, and restaurants. They are also successfully breaking into the mushroom business. There are about a dozen Mexican mushroom growers in Southern Chester County who started out as workers, learned the trade, and saved enough to re-open abandoned mushroom farms.

Despite their growing numbers, the support of Mexican immigrants for the Kaolin Mushroom workers movement was not always obvious, at least not publicly. Their presence in significant numbers was often missing at organizing meetings and rallies. For example, at rallies in 1994 and 2001, held to publicize KMWU struggle for recognition, there were more students from surrounding universities, representatives of labor unions, and religious groups than Mexican immigrants or migrants. At rallies held outside of Southern Chester County, such as the ones in Philadelphia, the immigrant presence was also missing. Their absence in labor organizing activities outside of region, however, is not surprising giving the lack of personal or public transportation.

In general, it is a challenge to create a local grassroots base among Mexican immigrant, particularly among recent arrivals. From his fieldwork, this writer has observed that there are many factors that make it a task. One of them is the language and the educational background of the immigrants. Many of them are monolingual Spanish-speakers and, if they are bilingual, they do not feel comfortable speaking English unless they have to. Closely related, given their rural origins in Mexico, their education is limited. Many of them barely know how to read and write, and a number are illiterate in their native Spanish. The immigrants' knowledge of local culture and civic participation, which is rudimentary at best, is another hurdle to establishing a grassroots base. Too often, they are not aware that, as parents and residents, irrespective of their citizenship status, they have the right to attend and participate in local Parent Teacher Association and town hall meetings. Some, such as this writer, argue that they have a duty to participate in these community forums. About the only local institutions that they feel part of is the Catholic Church and Misión Santa María (local Catholic mission). Events sponsored by the church, such as dances, special masses, and *kermeses* or small fundraising bazaars or fairs, are well attended.

Also missing are political organizations specific to the immigrant and migrant experiences, such as immigrant organizations, federations, and clubs found in California, Texas, and Illinois, often referred to as hometown associations (for information about these organizations see Goldring, 2001). These immigrant-centric groups are important vehicles for civic participation among first generation Mexican immigrants who hold on to their Mexican citizenship or become naturalized U.S. citizens. These non-governmental and public associations are place-based, that is, they are organized by and comprised of compatriots from the same state or place in Mexico. They are established in U.S. cities where there are a significant number of compatriots with an interest in maintaining formal ties to their homeland and with resources that allow them to acquire or construct a building, sponsor an array of activities, and recruit members. The main objective of the groups is to maintain and fortify cultural and economic links between ex-patriots and compatriots who remain in Mexico (Goldring, 2001). These ties are preserved through philanthropic projects in their hometowns made possible by fundraising activities in U.S. communities, such as dances, dinners, and raffles. Another aim is to promote their culture and create a sense of community in the United States (Goldring, 2001). This includes participation in civic activities in their local U.S. communities, such as giving at fundraisers, attending school functions and being proactive in their children's curriculum, learning English, taking U.S. citizenship courses, and voting in elections.

Heavy work schedules also keep the immigrants from participating in civic and union activities. Mexican immigrants are concentrated in low paying employment in local agriculture, landscaping, and low-skilled service sector work. To make ends meet, they work in more than one job, and when not working, they are tending their homes and their children. Time spent at work or in maintaining their home leaves little time for political or civic-minded activities, including participation in union meetings, rallies, or marches.

Another impediment to generating union support among the local Mexican immigrant population is fear of being blacklisted by local growers. They believe that, if identified as union supporters, they will not be hired in the mushroom industry. Although immigrants and migrants alike get out of agricultural work when other employment opportunities become available, newcomers work in the industry. Work in the mushroom packaging plants, for example, where immigrant men and women are employed, does not require special skills, the use of the English language, or an education beyond the elementary level.

Building grassroots support also requires an organized plan of action by labor organizers and the union leadership. The plan must center on winning the hearts and minds of the local population. This is accomplished not only by addressing problems at the work site, but by taking on pressing issues in the

community as well. The UFW, for instance, was successful in gaining the local-level support because it also addressed problems in the schools and the lack of representation in local government. In fact, the UFW linked the two—labor issues and community problems—by arguing that as long as farmworkers were impoverished they would be powerless to change things in their communities. Taking care of every day problems, such as providing credit, legal advice, and medical references, also played a role in winning over the hearts and minds of farmworkers and their families, resulting in grassroots support that allowed the UFW to sustain its labor organizing efforts in the face of adversary.

In this writer's opinion, some growers, more than KMWU, did and continue to do more to address the needs of mushroom workers outside of the worksite. Some claim that they do so to keep KMWU from gaining ground; growers argue that it is a good business and improves community relations. Large producers in the area, for example, have established human resource offices with bilingual and bicultural staff to help workers to find housing, regularize immigrant statuses, obtain a drivers license, and establish credit locally (García, 2002; forthcoming, Neu, 1988). In a more organized fashion, the Community Action Committee (CAC), a grower committee of the American Mushroom Institute, was established nearly a decade ago to address the needs of mushroom laborers. It collaborates with local non-profits, like La Comunidad Hispana, a community-based health clinic, and the Better Alliance for Housing. Improving the local public image of the mushroom industry in the region is another mission of the CAC. The local populace blames the industry for the influx of Mexican immigrants and migrants in the region and for the many challenges that a new foreign population creates for local government, school districts, and communities.

The UFW and FLOC learned early about the importance of building grassroots support. Chavez and Velásquez recognized the importance of local farmworker and non-farmworker support. Early on, for example, Chavez learned through his Community Service Organization organizing activities that addressing local concerns generated local supporters and volunteers (García, 1997). Hence, the UFW assisted local residents with immigration problems, provided citizenship courses, offered small emergency loans, and when needed intervened in the schools to make sure that the education needs of local children were being met (Jenkins, 1985; García, 1992). In turn, community service generated loyalty and support for the UFW and its activities. Local residents— farmworkers and ex-farmworkers and their families—were not able to make large financial contributions to *la causa* but they were the first to lodge and feed volunteers (many of them students) and union organizers, walk picket lines, and contact and convince their neighbors, friends, and kin to support the union. Backing of the community, besides being a major source of local resources, served as a counterbalance to the local influence and political clout of growers.

FLOC did not have a major locally based Mexican-origin population from which to draw support. However, it was able to generate support from some of the migrant families that had settled out (Barger & Reza, 1994). These families, similar to the community based supporters of the UFW, provided resources, such as lodging and meals, to FLOC organizers and strikers. FLOC also received assistance from barrios in midwestern cities, such as Detroit, Toledo, and Indianapolis, (Barger & Reza, 1994). Ex-migrants and their families in these communities provided help and were at the forefront of the Cambell Soups boycott.

Conclusion

Organizing farmworkers has never been an easy task. The previous century is marked with numerous failed attempts. Growers, like producers in other industries, see unions as unnecessary and an obstacle to their businesses, and have fought to keep unions out of their companies. Farm labor union observer Maralyn Edid captured this belief succulently in the following: "unions impinge on their managerial prerogatives, stand in the way of efficiency, cut into profits, and bring an unwelcome tone of adversarialism and legalism to the work place" (1994:100). Besides resistance from the industry, as this writer demonstrated, there are local challenges to labor organizing—transnational migrant workers and immigrant communities in agricultural regions. Across the country, these workers are becoming the majority in the farm labor force, and all indicators are that they will continue to outnumber other farmworkers. As they settle and relocate with their families, they are also creating a growing Mexican immigrant population in these areas. Within a generation or less, these settled workers eventually leave agriculture as they learn

English, acculturate, and discover employment opportunities available to them in other industries. More than often, transnational workers replace them, and the process of settling down and leaving agriculture commences again.

If farm labor organizers are to have any success in organizing farmworkers in this century, they must develop strategies to reach out and include the growing number of transnational workers. In areas were the UFW has failed to do so, it has lost contracts and members. Transnational laborers, as pointed out, are a difficult lot to organize in comparison to their citizen or immigrant counterparts: They seek temporary employment to earn a targeted amount of money for expenditures back home, such as the construction of a house, wedding, farmland, or to pay off a debt. In some cases, if transnational workers are in the country without proper immigration documents, they have an urgency to work in order to pay off the debt incurred crossing the border and reaching Southern Chester County. Strikes or being blacklisted, which will prevent them from working and earning needed money, keeps them from joining labor organizing activities. Fear of deportation also keeps some of them—undocumented/illegal, transnational Mexican workers—from participating.

Another important group that needs to be included in organizing and union efforts is the local immigrant population, many of them ex-transnational workers and their families. This population is often overlooked, despite their important role in providing essential grassroots support. This support base was important to the success of the UFW and FLOC, as discovered when the unions expanded their organizing activities from the worksite to the community at large. Immigrant communities do not have much money, but they have homes, food, and other resources that can be made available to organizers as well as to out-of-town supporters. More important, local residents can participate in rallies, join marches, and walk picket lines and lend their voice. Besides support, their participation gives the union credibility in the eyes of the public, allowing it to be seen as broad based as opposed to a pursuit of a few agitators and troublemakers.

Including transnational workers and immigrant groups in union organizing is not easy, but it is possible to accomplish. Unions in the service sector, such as the Service Employees International Union (SEIU) and Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (ACTWU) in Los Angeles, have succeeded in including these two groups in their organizing efforts and unions. It is possible that these unions have a proven blue pint for farm labor organizers and unions.

Bibliography

Acuña, R. (1995). Early Chicano activism: Zoot suits, sleepy lagoon, and the road to Delano. In Delgado, R. & Stefancic, J. (eds), *The Latino condition: A critical reader*. New York: New York University Press.

Barger, W.K. & Reza, E. (1994). *The farm labor movement in the Midwest: social change and adaptation among migrant farmworkers*. Austin: University of Texas Press.

Brosius, T. (1987). Some thoughts about mushroom growing. *Mushroom news*, 35 (8):12-14.

Edid, M. (1994). *Farm labor organizing: Trends and prospects*. Ithaca, New York: ILR Press.

García, V. (1992). *Surviving farm work: Economic strategies of Mexican and Mexican American households in an agricultural Californian community*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Santa Barbara.

García, V. (1997). Mexican enclaves in the U.S. Northeast: immigrant and migrant mushroom workers in Southern Chester County. *JSRI report number 27*, Julian Samora Research Institute, Michigan State University, East Lansing.

García, V. (2002) Mexican enclaves in Southern Chester County, Pennsylvania: Revisiting old observations of an ongoing immigration process. In Gilbert García & Jerry García (eds.), *Readings in chicano studies*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.

García, V. (Forthcoming). The mushroom industry and the emergence of Mexican enclaves in Southern Chester County, Pennsylvania, 1960-1990. In García, V. Gouveia, L., Rivera, J.A. & Rochín, R. (eds.), *Rural Latino communities in the United States: Comparative regional perspectives*. East Lansing, MI: Julian Samora Research Institute, Michigan State University Press.

García, V., & González, L. (1995). *Finding and enumerating migrants in Mexican enclaves of the U.S. northeast: the case of Southern Chester County, Pennsylvania* (Migrant Project Report). Washington, DC: Center for Survey Methods Research, Bureau of the Census, Department of Commerce.

Goldring, L. (2001). Disaggregating transnational social spaces: Gender, place and citizenship in Mexico-US transnational places. In Pries, L. (ed.), *New transnational social spaces: International migration and transnational companies in the early twenty-first century*. London: Routledge Press.

González, L. (2001). Mexico/U.S. migration and gender relations: the guanajutense community in Mexico and the United States. In Kelly, R.M., Bayes, J.H., Hawkesworth, M.E., & Young, B. (eds.), *Gender globalization, & democratization*. New York: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Griffith, D. & Kissam, E. (1995). Working poor: Farmworkers in the United States. Philadelphia: Temple University Press.

Kearns, R. (n.d.). Latino mushroom workers prevail/court support union, orders the rehiring Of 11 workers fired in the '93 strike. www.com/grafico/newsnotes/articles.

MacLeod, K. (2002). Union signs first contact with Kaolin. www.dailylocal.com (The Daily Local News).

McCurry, D.C. & Rubenstein, R.E. (Eds). (1975). *Labor unionism in American agriculture*. New York: Arno Press.

Mooney, P.H. & Majka, T.J. (1995). *Farmers' and farm workers' movements: Social protest in American agriculture*. New York: Twayne Publishers.

Neu, R. (1988). The changing personnel climate in the mushroom industry. *Mushroom news*, 36 (3):8-9.

Pennsylvania Agricultural Statistic Services. (2000). *Statistical summaries & Pennsylvania Department of Agriculture, annual reports*.

Smith, R. (1992). Case study 1: the mushroom industry in Chester County, Pennsylvania. In Heppel, Monica L. & Sandra L. Amendola (eds), *Immigration reform and perishable crop agriculture: compliance or circumvention*? Washington, DC: Center for Immigration Studies.

Smith, R. (n.d). The social Structure of accumulation, immigration pathways and IRCA: the construction of labor markets in the Pennsylvania mushroom industry (unpublished manuscript).

Tlaseca, L. (2002). Kaolin mushroom workers hold press conference calling for "real" collective bargaining with Kaolin Mushroom Farms. www.iacenter.org/kaolin.htm.

Velásquez, B. (1995). Don't waste time with politicians—organize! *Labor research review*. Spring-summer.

Víctor García, Ph.D
Department of Anthropology
Indiana University of Pennsylvania
Indiana, Pennsylvania
vgarcia@grove.iup.edu

Guestworker Programs and Illegal Immigration

by

David Griffith

In the finger-lakes region of upstate New York, a history is unfolding that is entangled in the histories of several other places across North America and the Caribbean: Jamaica, Mexico, Florida... Agriculture provides the links between these histories—how work on the land, in orchards, groves, and fields, has changed through this century, diminishing some lifestyles while enhancing others. Many of the changes taking place in agriculture derive from economic and social developments well beyond the rural Americas, so that the myriad problems facing farmworkers and family farms today—foreclosures and dispossession, substandard migrant housing, low incomes and poverty, the hazards of agricultural work, and so forth—take place even when farmworkers work as productively and safely as they can and farmers practice the best production methods and labor relations available.

The McMillans, a farm family who raise apples east of Sodus Bay, have been able to stay above water in part by setting their annual clocks to the rhythms of the changing farm labor pool. Like most apple producers in Wayne County, New York, the McMillans have invested generations into growing and selling apples, experimenting with varieties like MacIntosh, Rhode Island Greenings, Red Delicious, Idareds, and Romes. As have most growers who use migrant farmworkers, the McMillans have witnessed new and old crews show up in their labor camps from year to year. During part of a project investigating the growth of the H-2 program in the United States—the Department of Labor/ Immigration and Naturalization Service-administered programs that allow employers to import temporary foreign workers—I interviewed Sarah McMillan and her son, Josh, about their recent transition from African-American migrant farmworkers to migrant farmworkers imported directly, and legally, from Mexico.

This transition didn't occur overnight. Until the late 1980s, the McMillans were somewhat unique among employers of migrant farm labor for continuing to hire African-American crews based in Florida and Georgia, as many as thirty years after Mexican and Mexican-American crews began displacing African American crews in Florida and fully ten years after most growers along the Eastern Seaboard had shifted to Mexican crews. Once they began using Mexican crews, however, they switched to all Mexican workers relatively quickly, within two or three seasons—this, after hiring African-American crews for forty years.

My meeting with Sarah McMillan took place in her narrow office off the family kitchen in their small, modest farmhouse. Like most farm offices inside a farmer's home, Sarah's was cluttered with bills, invoices, account ledgers, and forms for complying with labor and environmental regulations. Family memorabilia were, for the most part, absent: the photographs on her desk were close-ups of hail-damaged apples taken for insurance purposes. Her family photos hung in a different part of the home. This was Sarah's workspace, though family life couldn't not invade it. In one corner were plastic bags of birthday party supplies. An L.L. Bean insulated jump suit for her granddaughter had just arrive in the mail, and her husband's plaid shirts hung over a file cabinet, ready to be ironed.

The day I visited, Sarah McMillan had her world atlas opened to a map of Mexico. She had just learned that a bus company was charging the Mexican men who picked her apples eighty dollars apiece to travel from New York to the Mexican border. Shopping around, she had found the less expensive fare of $56.00 for the same trip, and now she was trying to find their home village on the map to arrange further transportation from the border.

It wasn't incumbent upon Sarah McMillan to pay their fares. Legally, she was supposed to, but growers could and often did pass this expense on to workers, deducting it from their pay. Such deductions are common among agricultural workers, often constituting the principal vehicle by which unscrupulous growers and labor contractors work schemes similar to the old practice of paying workers in scrip that was good only at the company store or overcharging for basic living expenses such as housing, food, and entertainment. Most of these are underhanded and usurious extensions of credit relationships. One of the

reasons that Sarah McMillan was arranging for her workers' return passages to Mexico was that the growers association was the organization charging them eighty dollars apiece while, most likely, arranging their passage for less than the $56.00 fare that Sarah McMillan found. Already she paid this association fifty dollars per person, an expense she wasn't particularly happy about, for the association to locate and recruit workers in Mexico and to complete the required Department of Labor paperwork—Clearance Orders, they call them—to import these workers legally. Like many growers, Sarah McMillan would have liked to import these workers without paying fees to the growers association. "Growers association" is at best a euphemism, at worst a misnomer. They are an association not of growers or necessarily for growers, but of labor contractors for labor contractors: a vast network of women and men, spanning rural areas throughout the United States and Mexico, who recruit young men in small Mexican villages and, for several favors, kickbacks, and fees, find them work in US apple orchards and on tobacco and vegetable farms.

The story leading up to the McMillans' use of Mexican guestworkers is a story of transition: of changing from one kind of labor force to another, yet also of severing a link to one heritage while establishing a link to another. In his work, the anthropologist Victor Turner reminds us that periods of transition, like rites of passage, are inherently dangerous. During rites of passage, those who are moving between statuses tend to be in danger of not fully leaving one status while not fully becoming another. Those of us who study primarily low-wage, unpleasant occupations have seen transitions in labor forces from one ethnic group to another take place time and time again, but what occurred on the McMillan farm included such a bizarre explanation for the transition that it seemed to fit with Turner's notions about rites of passage.

Wayne County, New York, annually attracts around six thousand migrants for its fruit and vegetable harvests; for many years, these workers originated in the band of tomato and onion production that stretches across northern Florida and southern Georgia. According to the McMillans, before the past four or five seasons, the crews that arrived were predominantly specialized harvest crews that, as opposed to migrating slowly up the Eastern Seaboard, following crops, worked only the Florida and Georgia harvests, traveled directly to upstate New York to pick apples, then returned to Florida and Georgia communities like Quincy and Waycross. Slowly, as the ethnic compositions of the crews in Florida began to change, including more and more Latinos, similar changes occurred in the apple orchards of upstate New York. As elder crew leaders dropped out of the harvest, the younger crew leaders who replaced them were, more often than not, Latinos themselves, usually Mexican Americans with ties to border families in Texas or to Latino families around Homestead, far to the south in Florida. The McMillans saw many other apple growers around them hiring Latino instead of African-American crews, and after a season or so, they decided to try a Latino crew themselves: first only one crew, then another, and finally all of their crews were Latino.

At the same time as the transition occurred—and here is where the story starts to get bizarre—the character of the remaining African-American crews began to change. Again, according to the McMillans, first a few members were rowdy and cantankerous, challenging Latino workers to fights in the labor camps at night, and then more and more of the remaining workers in the crew became, in varying ways, more difficult to have on the McMillan farm. The crew leader himself, a man with whom the McMillans had dealt for several years, seemed to have suddenly taken a transvestite wife, hired a cross-eyed prostitute to travel with the crew, and replaced many of his workers with either gay workers or workers indebted to him because of advances from the prostitute who traveled with the crew. There were, the McMillans claimed, other forms of sexual enslavement going on about which they had only sketchy details. "It was an annual freak show," Josh McMillan said. "The wife, he, she—whatever it was—had hands like baseball mitts and wrists like polish sausages. She had a high, pretty voice and showed porn films with an 8mm projector to entice young men into the crew. Once when one a white man named Champ called him queer, she gave him a round house blow that knocked him across the room. When he came to he was looking up at the plumbing fixtures under the sink. She put his head through the cabinet."
Violence in the camps became common. Once, during a fight with a Latino worker, one of the men in the gay crew was so high that he held on to the blade of the Latino's knife until it cut through to the tendons. They worked under false names, they shot and beat each other, and they littered the orchard with MD 20/20 and Wild Irish Rose bottles and tall cans of malt liquor.

The McMillans just couldn't understand it. This crew leader whom they had hired for so many years, over the span of two or three years, began bringing to their farm these crews that were violent and, at least they seemed to the McMillans, bizarre. And all at the same time the crews were, gradually, changing from African American to Latino. In one final blow to the African American crew, the McMillans called sheriff to arrest several of the crew after a fight. When the crew leader learned that the sheriff was coming and tried to leave, Josh McMillan, the young son, poured brake fluid into the crew leader's van's crank case. "This mixes with the engine oil and produces sulfuric acid," Josh explained, "which causes the engine to fail about two hundred miles down the road." He wanted them to get some distance away, in other words, but not far enough that they couldn't be caught. After this incident, the McMillans fully changed over to Latino workers and subsequently appealed to a special government loan program to build new housing after the old housing had suffered so much during the transition. Some time later, they began using the H-2 program, although still hiring a few Latino workers who had been worker-authorized in the SAW program and who occupied supervisory positions.

What interests me about this case is not the transition itself, which I have seen occur in many low-wage industries throughout the east and south, but the ways in which the McMillans characterized the quality of the African-American crews. I didn't, of course, take the McMillans' account at face value. There may have been some or even a great deal of truth in their account, but I understood that vested interests—their interest in justifying changing from African-American to Latino crews—may have colored the extent to which they observed and remembered the African American crews. Even before I heard about this case, I have wondered whether or not this is, in fact, common. As ethnic succession takes place in labor markets, is it as important to employers to emphasize the negative in the workers who are leaving as it is to emphasize the positive in the workers who are replacing them? In that process, does it sometimes become necessary to seek and find dangerous and even bizarre behaviors in the workers who are being replaced? Does it follow, in employers' minds, that the workers who are leaving their work forces are best reported to the law and jailed?

Most guestworker programs operating in the United States today began with similar transitions and similar characterizations of workers. In the 1940s, while employers argued that they needed foreign agricultural workers because of wartime labor shortages, they also routinely characterized the U.S. workers who remained to harvest crops as vagrants. Even during the early 1980s, after the use of Jamaican H-2 workers had been institutionalized in Florida sugar, Haitians who attempted to enter the industry's work force were routinely cast as underproductive workers and thieves. In a complaint against the sugar companies, a Haitian refugee, seeking work in the cane, was hired for five weeks, fired for not achieving the standard productivity level, and subsequently blacklisted from sugar cane cutting employment in the future. Part of his complaint states:

> "After about five weeks, I was fired for not cutting cane quickly enough. It was never explained to me exactly what production would be required of me in order to keep my job. Toward the end of the day, the 'fieldwalker' [ticket writer] measured my row. At that point, I was only five feet away from the stake that the company had placed in the ground designating the finishing point for my day's task. The 'fieldwalker' told me I was fired, even though I was almost finished with the task" (Cebonet v. Florida Fruit and Vegetable Association/ FFVA, US Department of Labor, ETA, Case No. 2-83, March 8, 1983).

The following season, when Cebonet attempted to apply for another cane cutting job with another company, he stated that, "I was informed that if I was on the sugar companies' list of unsatisfactory workers (a list maintained by the FFVA), no Florida sugar company would hire me as a cane cutter (ibid.)"

Guestworker programs seem to encourage these kinds of behaviors if only because growers who become accustomed to using guestworkers need to protect their claim that there are no U.S. workers fit to harvest apples, cut sugar cane, or work in other jobs that guestworkers fill. By the same token, the programs seem to encourage other kinds of behaviors that influence their impacts on the rural communities that send them and that receive them across the Americas and the Caribbean. It is not uncommon for guestworkers, particularly during their early years of service, to be more cautious than illegal immigrants about interacting with the people of their host communities.

As recently as the summer of 2000, a research associate and I were traveling through the state studying the employment of children in agriculture, focusing primarily on Latino farmworkers. Stopping at a Latino-owned and operated restaurant early on a Friday evening, being the only customers, we struck up a conversation with one of the Mexican cooks, a woman neither of us had ever met. We asked her where she was from and how long she had been in the area. She said that she had come from Zacatecas five years earlier. When we asked about her family back home, she said that she had two children whom she missed dearly, along with her parents and the rest of her family, but that, despite her sadness, she had no plans to return any time soon. *"No tengo papeles,"* she said. She had, that is, no papers.

The following afternoon, we visited a Mexican man and a woman who worked, legally, for a crabmeat factory, carrying H-2 (temporary employment) visas. I had known and worked with this couple for three years, visiting them several times in Mexico and the United States. Despite what I thought to be a trusting, open relationship, they hesitated before answering several questions about the terms of their employment, the treatment they received from their bosses, and their hopes for the future. Although they did, eventually, answer our questions, their hesitation and wariness stemmed from their fear that, somehow, being too frank about the H-2 program would jeopardize their jobs.

What strikes me about these two incidents happening over the same weekend was that the people who were living and working in North Carolina legally seemed far more reticent about revealing much about themselves and their employment experiences than those who were living and working in the state illegally. Why should the woman at the restaurant, whom we had only just met, have been more forthcoming about her conditions of residence in North Carolina than two individuals whom I had known for years and who lived and worked in the country completely legally? How does this reflect on state practices and federal policies toward immigrants and immigration? Finally, what might this tell us about the ways that Latino and other immigrants enter and take up residence in North Carolina and other U.S. locations?

Here I explore the possibility that the differences we observed that weekend at the turn of the century illustrate one of the central paradoxes of Latino immigration into the United States today: the expansion of guestworker programs in the United States is occurring at the same time we have been witnessing unprecedented immigration into the United States from the very regions that have been supplying us with legal guestworkers. Yet it seems that undocumented immigration has been more apt than the H-2 program to generate family ties to towns, neighborhoods, schools, and other social resources. While legal immigration encourages young, single men and women living in dormitories, separated from most of their families, migrating cyclically instead of settling—a kind of military model of immigration—illegal immigration into the state seems to be encouraging the family formation, child-bearing and child-rearing, church and school attendance, and other attributes we normally associate with the development of community. Indeed, this seems common in other parts of the United States, and in particular in those non-traditional destinations where new immigrants have been arriving in large numbers only since the late 1980s and early 1990s.

Studies of U.S. immigration agree that the recent growth in immigration from Mexico and Central America began following the immigration reforms of the later 1980s, primarily the 1986 Immigration Reform and Control Act (Grey 2000; Haines and Rosenblum 1999; Stull, et al 1995; Portes and Rumbaut 2001). Rural communities in many parts of the United States—particularly California, Florida, Illinois, New York/ New Jersey, and Texas—have received Latino, African, Southeast Asian, Southern and Eastern European, and other so-called "new" immigrants at least since the 1950s and in some cases much earlier, though in many cases on a seasonal basis and confined primarily to the agricultural labor market.

What is different about the new waves of immigration into the United States is their diffusion across economic landscapes and geographical areas: more and more, new immigrants are moving out of those states and areas of employment that have been considered traditional destinations for immigrants, such as California agriculture, and into other areas where employment is less seasonal and more secure, such as food processing, construction, light manufacturing, and fast food. From this movement across landscapes and industrial sectors, many areas of the United States—and particularly its rural areas—seem to be in flux,

with people moving in and out of communities across the nation, internationally, and among small towns within regions.

This demands a revision of the idea of community, of course, as less of a physical place than a social unit connected by various threads—such as the *raitero* networks, switchboard labor markets, and anchor households described in previous works (Griffith and Kissam, et al. 1995; Kissam, et al. 2000)—to several physical places that go by names like Hendersonville and Belhaven, North Carolina, Immokalee, Florida, Dalton, Georgia, and Chandler Heights, Arizona. Just as networks connect families throughout regions like the South or the Midwest, more distant ties link families with similar migration and ethnic backgrounds across the United States, containing the potential for apparently disparate communities and neighborhoods to become parts of a much larger social ecology in which we understand behaviors in Kennett Square, Philadelphia or Newton Grove, North Carolina in terms of the political and economic landscapes of a Marshall, Minnesota or Villachuato, Michoacan.

These individual and group movements across the country, combined with growing settled immigrant populations, create their own internal markets for informal economic activity (Zlolinski 1994; Kearney 1995). These include, for example, traditional food preparation/ vending (including the establishment and staffing of restaurants), child-care services, and various services oriented toward negotiating a non-citizen status. Securing identification, translating, and locating and providing transportation to various agencies and businesses that address immigrant needs for education, health care, and employment are all part of the immigrant and refugee experience in the United States today.

These developments, driven by economic need, have spawned several social and cultural developments. First, many of the "traditional" regions and occupations continue to attract immigrants, in the United States and elsewhere, but immigrants from different socioeconomic and ethnic backgrounds or with different immigration statuses. Patricia Pessar found Haitians filling jobs in the Dominican Republic that Dominicans either wouldn't or couldn't fill, Jorge Duany found Dominicans filling jobs in Puerto Rico that Puerto Ricans either wouldn't or couldn't fill, and Griffith and Valdés Pizzini found Puerto Ricans filling jobs in New York that New Yorkers either wouldn't or couldn't fill.

Similar class and ethnic successions are taking place inside Mexico and Central America and in traditional immigrant receiving occupations and regions in the United States. In the highly industrialized agricultural production sites along the Pan-American Highway, near the marketing center of Los Mochis, women, children, and indigenous workers have moved in to fill positions vacated by women and men working North Carolina as H-2 workers or undocumented immigrants. In Oaxaca, Jeff Cohen's (2001) recent examination of people who don't have the means to migrate found some who had moved into jobs vacated by emigrants. With the expansion of the H-2 program and the growth of Mexican immigration to the United States since 1990, new sending areas have emerged in Mexico and new social and cultural features have been turning up throughout the United States. The rural United States has been particularly transformed by these changes. As numbers of H-2 workers increased in agriculture, for example, they composed work groups of almost exclusively young, single males. New sending areas and new indigenous groups in Mexico and Central America have emerged to staff industries once staffed by Mestizo Mexicans from traditional sending regions like Michoacan and Hidalgo. Thus one of the largest nurseries on the east coast hires, along with low country African Americans from Gullah backgrounds, predominantly young, single Mixtec women from Oaxaca who speak little or no Spanish and even less English. Similarly, one of the largest poultry producers in Maryland uses predominantly Mayans such as X'anjobal, Chuj, and Jacaltec to work its disassembly lines beside prisoners on work release programs and local Anglos and African Americans.

At the same time many of these traditional labor markets are attracting single male and indigenous workers, immigrant settlement has begun creating a second generation of Latinos and other immigrant groups (Portes and Rumbaut 2001). Increased employment opportunities and labor demand associated with growing immigrant populations have underwritten immigrant settlement, the elaboration of kinship networks within immigrant populations and between immigrant and native populations, and more children of Latino immigrants being born in the United States. The tensions that attend the concentration of

immigrants in farm work, meatpacking, and similar low-wage, hazardous occupations—specifically those where employers use immigrants to undermine labor organizing, foster indentured servitude or debt peonage, and engage in excessive labor control—may become less pervasive as immigrants develop their own opportunities within immigrant networks, develop skills through increased interactions with community opportunities for learning English and developing human capital, and access a wider variety of economic opportunities (wage labor, salaried, and business) in their communities.

For the remainder of this paper I focus primarily on immigration into my home state of North Carolina, in part because North Carolina is both a microcosm of new immigration into the U.S. South and other non-traditional immigrant destinations in the United States and in part because North Carolina's immigration includes both guestworker programs and high rates of legal and illegal immigration from Mexico. Like the Midwestern meatpacking regions, the U.S. South, with the glaring exception of Florida, has been one of those regions with a relatively shallow history of Latino immigration as compared to areas like California, the Southwest, and the Northeast. This is particularly true in the lowland plantation belt where the majority of the country's African-American descendants of slaves continue to live, and the Appalachians, with its legacy of small farming mixed with subsistence hunting, fishing, and gathering and often hazardous work in mining, forestry, and light manufacturing. With its lowland, heavily African-American coastal plain and its Appalachian region, an examination of Latino immigration into North Carolina is thus a small window into Latino immigration into the U.S. South.

History of Latino Immigration into North Carolina

Although Latino immigration to North Carolina is perceived as new among several observers, Latino immigrants have been working in North Carolina agriculture—from coastal fruit and vegetable production to mountain apple and Christmas tree production—at least since the early 1980s. As a consequence, Latinos have been settling out in the state since the middle 1980s, originally in rural industry such as poultry processing and meat packing and later in rural and urban manufacturing (primarily of furniture), construction, landscaping/ nurseries, and the restaurants/ hospitality trades. As in other parts of the United States, Latino immigration into North Carolina increased markedly following the immigration reforms of the late 1980s and early 1990s, particularly since the amnesty provisions of the Immigration Reform and Control Act (IRCA) of 1986.

With the legalization of large numbers of Seasonal Agricultural Workers (SAWs), many Latinos familiar with North Carolina's labor markets, now free to move between the United States and Mexico, began facilitating travel and employment among new immigrants from their home communities. Interviewing H-2 workers in Mexico in 2000, village residents in Hidalgo and other Mexican states told us that large-scale emigration began in 1987; H-2 flows only enhanced the larger emigration (Griffith, Heppel, and Torres 2001). Several factors came together during the late 1980s and early 1990s to make Mexican-North Carolina migration feasible among many rural Mexicans: North Carolina's expanding economic base, and particularly its food processing, construction, and furniture manufacturing industries; greater numbers of legal immigrants with knowledge of North Carolina returning to Mexico for brief visits and recruiting friends and family to North Carolina jobs; an expansion of links between labor contractors, *raiteros* (individuals providing rides from the Mexican border to the Eastern United States); and greater overlap between agricultural and rural industrial labor markets. SAWs were instrumental in these developments, a fact that will become clearer in the section on poultry processing.

Between 1988, when I first studied poultry industry hiring practices in the state, and the early 1990s, more poultry firms in the state had begun hiring of Latino immigrants and those that hired Latinos in 1988 hired more in 1990 (Griffith 1993). These trends have continued through the 1990s in poultry, accompanying growing numbers and percentages of Latinos across the state (Striffler 2001). The 2000 census revealed over fourfold increases in numbers of Latinos across the state, from 76,726, or 1.16% of the population in 1990, to 328,963, or 4.7% of the population in 2000 (http://factfinder.census.gov 2002). During this same time period, the total state population grew by around 21%, or from 6.6 to 8 million. Latinos counted in the census made up 21% of this growth.

Specific county level data are somewhat more telling than the statewide figures, in part because the 2000 figures separate Mexicans and other Latinos from Puerto Ricans and Cubans, a distinction that is important because the latter two groups are less likely to be illegal and have greater ranges of opportunities in the state. The figures in table 1 feature counties where their agriculture and food processing are common occupations attracting Latino immigrants, along with the urbanized counties near these areas.

Clearly, in most of these counties, the Latino population, usually less than one percent of the total in 1990, grew by three to four times during the 1990s. These figures are undercounts, of course, not including many undocumented, or the H-2 workers, of which there are somewhere between 15,000 and 20,000 in the state. The H-2 workers in Pamlico County would swell the total number of Latinos from 171 to between 250 and 350, and in Beaufort to from 1,455 to between 1,700 and 1,800. In Martin County, where Latinos made up only around 2% of the population in 2000, their increase was more than 100% of the total number of individuals added to the county's population (see table 1).

Two somewhat contradictory processes have accompanied these developments. First, the growth in settled populations of Latinos has led to more elaborate families living in North Carolina, including increasing numbers of children born in North Carolina to immigrant Latinos. The settlement of Latino families, in turn, has created a demand for several services specifically oriented toward Latino consumers, including transportation and communication services (including wire money transfers), Spanish-speaking media, translation services, churches, bilingual education, native entertainments and cuisines, and childcare.

Second, as noted earlier, the growth in H-2 programs throughout the state has created a Latino work force primarily of single males in agriculture and single females in blue crab processing. Although the use of singles in H-2 programs may seem to contradict the growing reliance on families in other industries in the state, the two forms of Latino immigration are in fact complementary.

Table 1: Latino Population Estimates for Selected North Carolina Counties: 1990 and 2000

County	1990 Total	Number Latinos	Percent Latino	2000 Total	Number Latinos	Percent Latino	Mexican	Other Latino
Beaufort*	42,283	197	.46	44,958	1,455	3.2	1,219	173
Bladen	28,663	150	.52	32,278	1,198	3.7	919	222
Brunswick	50,985	376	.73	73,143	1,960	2.6	1,381	365
Duplin**	39,995	1,015	2.5	49,063	7,426	15.1	4,698	2,552
Henderson***	69,285	846	1.2	89,173	4,880	5.5	4,043	643
Martin**	25,078	99	.39	25,593	528	2.1	370	119
Pamlico*	11,372	61	.54	12,934	171	1.3	117	35
Pender	28,855	273	.95	41,082	1,496	3.6	1,077	308
Pitt	107,924	977	.90	133,798	4,216	3.1	2,992	802
Sampson**	47,297	727	1.5	60,161	6,477	10.8	4,907	1,342
Wilkes**	59,393	362	.61	65,632	2,262	3.4	1,625	555

Seafood processing county. **Poultry Processing County. ***Apple/ Christmas Tree county. Source: U.S. Bureau of the Census (http://factfinder.census.gov)

The ways they complement one another are quite varied, ranging from the simple interactions at local grocery stores, bars, and flea markets to the exchange of labor market information to co-residence and intermarriage. H-2 workers from Pamlico County, for example, clean houses of local residents as well as work in the mid-summer blueberry harvests in Craven County during slow weeks in crab. H-2 workers in Beaufort County have dropped out of the program to stay through the year, caring for the children of other H-2 workers as they return to Mexico to renew their visas. During the summer of 1999, after two H-2 workers in the crab industry were fired for disputing their pay, the owners of the crab plant escorted the two women to the bus station in New Bern, refusing to hand them their passports (which they kept while they worked in their crab plant) until they had physically stepped onto the bus. Once on the bus, the two women waited for the owners to leave the bus station, then got off the bus and, within 24 hours, secured work as chambermaids at a local motel and temporary housing with two of the other Latino chambermaids.

This last incident reveals a few attributes of Latino tenure in North Carolina. While employers attempt to manipulate legal status for their own ends, such as enforcing work place discipline or increasing labor control—whether by invoking H-2 visa provisions, controlling passports or other means of identification, or taking advantage of the inherent vulnerability of undocumented immigrants—Latinos in North Carolina are sometimes capable of exchanging enough information and at least temporary support to reduce the effectiveness of tactics that might undermine their ability to protest working conditions or pay. Without overemphasizing the power that Latinos may garner from the increase in Spanish-speaking neighbors, business owners, workers, and employers, this increase has meant that more and more services for health care, finances, education, legal advice, and employment are becoming available in Spanish.

One important feature of this increasingly Spanish-speaking landscape has been the Latino or Mexican grocery. Nearly all towns of over 15,000 in North Carolina, and many with far lower populations, now have a store owned by a Mexican family or catering to a primarily Mexican clientele. Commonly this begins as a grocery store, selling Latin spices, tortillas, fruit drinks and sodas with brand names well-known in Mexico, but rarely are these merely corner grocery stores. Additional goods and services these stores provide usually include money wire transfers, phone card machines, information on bus transportation to Mexico, Spanish speaking video rentals, and sales of cooked food. Equally important, they usually have bulletin boards or places where people place flyers and other advertisements about dances with Mexican bands (many of which have cover charges of $20.00), ESL classes, employment opportunities, child care services, and other items of interest to immigrants and Mexicans. The more elaborate establishments, in addition to canned goods and dried spices, sell clothes, boots, shoes, hats, votive candles, baptism blankets, and other goods, stock fresh produce and fresh meat/ butchering departments, have entertainment in the form of pool tables and video games, liquor sales, and full-service restaurants.

As important as the lay-outs and inventories of stores themselves are their locations: typically they take over abandoned commercial space or old buildings in parts of downtowns that have been deteriorating or on lonesome highways in rural areas where there few other services exist. Often they are within walking distance of neighborhoods where Latinos have settled in moderate numbers, usually beside African-American and poor Anglo families. In this way, while growth along the outskirts of towns associated with the uniform shopping and eating habits of most Americans have abandoned inner cities and rural wastelands (Schlosser 2001), Latino stores provide shopping and other services similar to those of *colmados* and rum shops throughout Latin America and the Caribbean.

One final note about these stores and ancillary businesses is that they are often managed, staffed, and owned by women. In Greenville, the town where I live, one of its three Mexican stores was founded by two sisters. Migrating to California from Mexico in 1985, they worked for six years in San Diego, in factories, before moving to North Carolina, in 1992, to work in crab-picking, first in Belhaven, North Carolina (about 50 miles east of Greenville) and then in Washington, North Carolina (about 20 miles east of Greenville). It took them six years of working in seafood before gaining enough information and capital to open the store in Greenville, and they cite the lack of Spanish-speaking people in much of the state as one factor in their success. That is, shortly after arriving in the state, they were forced to learn English because, they said, "No one would speak a word of Spanish to us." Their English ability was critical to their success, because their most informative sources about opening a business in Eastern North Carolina were primarily English-speaking natives. Other stores I have visited were operated principally by women and owned by either women or couples, and in some cases elder female relatives, *abuelos*, have been brought to the state to assist in preparing Mexican snacks or meals.

Agriculture and Rural Industry's Role in Encouraging Latino Immigration

I noted above that Latino immigrants have been coming to North Carolina since the 1980s, and in some cases even earlier, primarily to work in agriculture. In addition to agriculture, two other sectors of the North Carolina's rural economy were instrumental in drawing Latino immigrants into the state: poultry processing, and the blue crab industry. Features inherent to all three of these industries have encouraged the expansion of Latino immigrants into other sectors of the economy.

Agriculture: Seasonal Labor and Rural Settlement

Work in the apple orchards and on the Douglas fir farms of western North Carolina has attracted Latino farmworkers at least since the early 1980s. By 1988, the apple and Christmas tree farms of the mountain region and the vegetable and tobacco harvests along the coastal plain had converted, nearly completely, from predominantly native and African-American to predominantly Latino labor. Explanations for this shift vary, with most employers and other observers citing superior work habits among migrant Latinos, but one of the most telling came from Allen Hews (pseudonym), a tobacco and pickle cucumber grower in the eastern part of the state.

In his mid-forties, Hews grew up farming in Eastern North Carolina, working closely with African-American farmworkers and tenants who sharecropped for his family farm from his youth until the mid-1980s. He claimed that his family was unique for not using what he called "the white man's pencil" (or deducting for so many inputs from sharecropper earnings that they ended up in debt at the end of the season); as a result, his family had closer, more trusting relations with African-Americans than most, adding, "The black woman who carried me home from the hospital and helped raise me lives rent free on our farm, and is welcome to stay until she dies."

Despite these close relations, he said that in the 1960s, African-Americans his own age refused to take orders directly from a white man. Instead, there were elder African-American men who served as liaisons between white farmers and African-American farmworkers, tenants, and sharecroppers. After these elders retired or died, dealing with younger African-American labor became problematic. As with most of his neighbors, he switched to Mexican workers, first relying on contracted crews based in Florida and later, after IRCA, on the Seasonal Agricultural Worker (SAW) program and finally on the H-2 program, which he continues to use today.

The transition from African-American to predominantly Latino labor has been common throughout rural North Carolina, although many farmers have not made the transition to H-2 workers from the contracted crews. Most farmers, however, do have Latino individuals or families (often former SAWs) who act as liaisons between them and the more temporary harvest crews, and in many cases these families have settled in North Carolina as permanent hired hands. One statistical residue of the transition from contracted crews to H-2s, however, is seen in the following table, which is based on a survey of 734 H-2 workers in the United States (primarily the Mid-Atlantic and southern states) and rural Mexico. Around one quarter of workers interviewed admitted to being former illegal immigrants, and over two-thirds of the work force saying that they would either consider or would work in the country without legal documentation:

Table 2: Percent of H-2 workers willing to work illegally in the United States (n=734)

Percent who have worked in the U.S. without papers	25.8
Percent who say they would work in the U.S. without papers	25.5
Percent who would work without papers if contracts not renewed	32.9

Source: Griffith, Heppel, and Torres, 2001.

These numbers may reflect the close contact that, more and more often, we find between migrant agricultural workers and settled populations. Slightly over one-half (51%) of the H-2 workers interviewed reported that they worked in areas where other Mexicans were living year-round, and most reported that there were places where they went, usually weekly, where other Mexicans gathered. Of those who live in such areas, over three-fourths (76%) report that they interact with these individuals on a regular basis, visiting the same stores, bars, churches, soccer fields, and other locations. Around two-thirds, or 68%, have only known these individuals for six months, so most other Mexicans are not from their home villages.

Acquaintances such as these serve as the basis for a wealth of labor market, shopping, and other information useful to H-2 workers in the event that they regularize their work status or slip into the undocumented labor force. For most, if the opportunity to interact with Mexicans who were not other H-2 workers presented itself, they took advantage of it, and thus were able to move around in a Spanish speaking world on and off the job, and contributing to what has been called, by several observers, the

Latinization of rural America (Heppel and Amendola 1992; Griffith and Kissam, et al. 1995). Along with agriculture, poultry processing, meat packing, and other food processing have contributed to the changing faces of rural America.

Poultry Processing and Meat Packing

In North Carolina, as throughout the entire South and many parts of the Midwest, poultry processing and meatpacking have been primary rural industries to attract and hire immigrants. They are multifaceted industries, with ties to agriculture on farms where livestock are grown, consisting of grow-out facilities, feed mills, and hatcheries (in poultry) or other operations where young animals are prepared for feeding out on farms. Most poultry producers are either owned by large food conglomerates (e.g. ConAgra), with related firms scattered across the United States and other parts of the world, or have several plants across the South and other parts of the United States, allowing for a vast exchange of labor market information across states and regions. Plant personnel managers often move from one region to another or from one firm to another, facilitating further information exchange about methods of accessing different labor supplies. Attributes of these occupations encourage a steady stream of immigrant not only onto their factory floors, however, but also across them. Poultry processing and meatpacking are both hazardous, high-turnover occupations, generally with cores of long-time workers supplemented by several groups of workers more or less attached to the work. Within these plants, some positions are higher turnover than others, and newer workers—new immigrants among them—tend to be placed into the least desirable jobs.

Most jobs meatpacking and poultry processing plants are disassembly-line positions, although all plants have sections of the plant for receiving live animals or birds and other areas for storage and shipping. In poultry, the "live-hang" or receiving area is the most high-turnover, because the jobs there consist of pulling live birds directly from plastic crates and hanging them upside down on hooks for their lethal journey through the plant. Workers wear gas masks and work in rooms lit only by dim blue bulbs because the dark supposedly calms the birds. Following several mechanized killing and plucking machines, the birds' are eviscerated and routed to different sections of the plant based on their conditions. The most flawless birds are packaged as whole birds, while those with bruises and other marks travel through several cutting and deboning stations; some plants process the flesh further by seasoning and cooking for the specialty sandwiches of fast food chains (Griffith 1993; Schlosser 2000; Striffler 2000).

Hazards greet workers throughout these plants, beginning with respiratory problems from the dust and feathers of live-hang. Carpal tunnel syndrome or repetitive motion sickness is the most pervasive form of occupational injury, but workers also walk over floors slippery with fat and risk cutting themselves with scissors or knives. The industry has developed several methods of underreporting or hiding occupational illness, and plant nurses routinely deny that workers' complaints are truly physiological, often blaming factors such as menopause or vitamin deficiencies and treating workers with little more than Advil and vitamin B-12.

North Carolina is one of the top five poultry producers in the United States, first in turkey production and fifth in broiler production (USDA 2002), with processing plants scattered across the state. Turkey production is more concentrated than broiler production. Among the largest counties for turkey production are in the southeast part of the state, most in the Cape Fear River watershed. Sampson, Pender, Bladen, Lenoir, and Onslow counties all either border or are near Duplin County, home to Carolina Turkey, the largest turkey producer in the world and among the earliest in the state to recruit and house Latino workers. At least three other large processing plants are located in this region, which annually produces around 22 million turkeys.

Broiler production is much more geographically dispersed than turkey production. With the exception of the far western, mountainous and forested region of the state and the horseshoe-shaped urban strip along Interstate 85 between Charlotte and the Raleigh-Durham-Chapel Hill triangle, nearly all North Carolina counties produce broilers. Combined, the top ten North Carolina counties employ over 8,000 workers to process over 420 million birds annually. Because the industry rule of thumb is to place processing plants within 25 miles of chicken production areas, these plants are located across the coastal plain, in the Appalachian foothills, and across the central piedmont. Many plants are inside small and medium-sized

towns such as Siler City, Robersonville, and Willkesboro, while others are near the large metropolitan areas of Raleigh and Charlotte, giving poultry workers access to urban occupations and factory work in other industries that have been, historically, important to North Carolina, primarily furniture and textiles.

Recruitment into the poultry industry has been through networks since the first poultry processing plants replaced butchers in supermarkets, when African-American and women workers dominated the industry's work force (Griffith 1993). The arrival of Latinos did not alter this practice, and network recruitment has been instrumental in the ability of SAWs and other Latino workers to encourage travel to and employment in North Carolina generally. Many plants give bonuses for network recruitment, offering checks of between $25.00 and $100.00 for those who recruit new workers as long as the new workers last 90 days. While only around one-third of North Carolina plant managers were using a bonus system during the early 1990s, fully 100% of managers indicated that network recruitment was their most common method of recruitment (Griffith 1993: 159-60). Some plants enhance their recruiting efforts among new immigrant Latinos by providing housing or aiding new workers in seeking low-cost housing in the community. The largest turkey processor in the state maintains company housing of trailers that they commonly use as a tool of labor control. I cite the following example of this in my book on low-wage labor; speaking of this turkey company housing, I wrote:

> "Rents are deducted from workers' paychecks and couples may occupy trailers together only on the condition that both work at the plant. The plant reserves the right, moreover, to assign new workers to already-occupied trailers. In one case, the company assigned two workers to a trailer that was occupied by a couple. The woman worked the day shift and the man worked the night shift; the two new workers were also assigned one day shift and one night shift. The man complained to company officials that he couldn't leave his wife alone with a strange man at night, but the company refused to modify the arrangement, forcing the couple to quit" (Griffith 1993: 181).

One interesting postscript to this predicament: when the Latino man who complained related this story, he said that the personnel director was puzzled by his objection to the arrangement and even said, "I don't understand. Aren't you all Mexicans?" Foolishness of this type was common during the early years of Latino immigration into the state.

Because turnover is a constant problem at the plants, particularly in some of the more onerous jobs, opportunities to recruit workers is constant, and Latinos returning to Mexico can promise individuals there work with near certainty. By the same token, Latinos can leave plants for extended visits to Mexico or to test the waters of alternative labor markets, knowing that returning to the plants will be relatively easy. Indeed, some plant personnel managers have loosened leave policies around Christmas, allowing Latinos to return home for extended visits without losing any benefits they have accumulated.

As Mark Grey (2000) found in Iowa, workers in poultry, Latino or otherwise, often treat processing employment as seasonal work, coming and going as new opportunities arise and as they suffer injuries or other problems at work. I found this to be the case among African-American poultry workers in North Carolina and other parts of the South prior to Latino immigration (Griffith 1993). Typically, African-American workers would move in and out of the poultry industry for the many of the same reasons Grey documented for Latinos in Iowa: to attend to household or community responsibilities, to recover from repetitive motion disease, and simply to take a break from the rigors and hazards of factory life. During the late-1980s, however, Latinos began moving into the job vacancies that African-Americans created, making it more difficult for African-Americans to enter and leave the plants at will. With each opening in the plant once filled by an African-American, it became easy for personnel mangers to fill these positions with Latino workers. As in agriculture, it has been primarily African-American jobs that Latinos initially filled in North Carolina, although more in the coastal and central portions of the state than in the Appalachians. This process has been driven from both the labor demand and supply sides of the labor process. On the one hand, Latino workers are usually familiar with many individuals—family members, friends, and even casual acquaintances—who are willing to take these jobs at a moment's notice. On the other hand, plant personnel managers readily admit to a preference for Latino over African-American workers. During a plant tour in Northern Georgia, a plant manager asked me to compare for myself the different working habits of African-American and Latino workers, specifically directing my attention to workers returning

from the bathroom. He commented that Latino workers nearly ran back to their positions on the line, while African Americans took their time, stopping along the way to talk to other workers.

Latino displacement/ replacement of African-American workers is not confined to the plants. Many of the trailer parks, neighborhoods, and parts of communities that house new immigrant Latinos are those that have traditionally housed other low-wage workers, including African-Americans. Latino turkey and meat packing workers around Newton Grove, interviewed on Palm Sunday, 2002, said that of all North Carolina natives, African Americans were the most unfriendly toward them and the most likely to treat them with disrespect. Thus any discussion of Latino immigration into North Carolina and the South generally cannot ignore relations between African-Americans and Latinos in neighborhoods and jobs, something I discuss in more detail in the section on seafood processing.

Seafood Processing and Fisheries

Like poultry processing, seafood processing in North Carolina was fueled by African-American labor until the late 1980s. Seafood processing is distinct from poultry processing in that most seafood plants are small and seated firmly in a fishing economy characterized by large numbers (6,000 or more) of family/ household based fishing operations. The most labor-absorbing of seafood processing is the blue-crab industry, which is also the state's largest fishery, and it was this sector of the industry that sponsored Latino immigration into coastal counties.

Three separate and pioneering employers laid the groundwork for H-2 workers in the Mid-Atlantic blue crab processing industry: three employers, from different Mid-Atlantic communities, all suffering from labor supply problems, accessed H-2 workers by different paths. One used the Virginia Employment Service, one learned of the program through a crab processor in Mexico, and the third worked with Del Al Associates, the largest contractor of H-2 workers in Mexico. The latter two were based in North Carolina, and it took little time for North Carolina to eclipse Maryland and Virginia in terms of the processing of blue crab with Mexican labor.

These three efforts led to a new phase of crab processing, one accompanied by capital concentration, increased pressures to supply blue crabs to North Carolina from other regions, and the development of small crabbing fleets using Mexican labor. The use of Mexican labor on crabbing vessels was particularly disruptive in the local fishing economy of Pamlico and Beaufort Counties, coming at a time of increased regulation of fisheries, fleet development using Vietnamese fishers in other areas of the Albemarle-Pamlico Estuarine System (North Carolina's productive fishing grounds), and coastal development that threatened water quality (Griffith 1999). To understand how the transition from African-American to Latino labor took place in the crab houses, and its influence over other aspects of the fishing economy, it is instructive to consider, first, developments within the African-American labor force that led to processors seeking alternative labor supplies.

Briefly, the transition was a highly uneven process, with some African-Americans feeling they had been pushed out of work by imported Mexican labor and others using the influx of Mexicans as an opportunity to work toward alternative job opportunities. Based on 94 interviews with current and former African-American crab pickers, all agreed that declines in work available for them in the plants coincided with the arrival of Mexican workers. This is because each plant, daily, receives a finite amount of crabs to pick. Once that amount is picked, the work is finished for the day. Prior to the arrival of the Mexican women, with sporadic absenteeism accompanying a gradual decline of African-American women in the plants (the reasons for which I describe below), crab pickers had plenty of crabs to pick every day. Pay rates were based on the number of pounds of crab picked. Thus crab-picking income and amounts of work of each worker were dependent on the number of crabs at the plant each morning relative to the number of workers. With Mexicans coming into the plants in the late 1980s, there was less crab to pick per individual worker, resulting in losses to African-American workers of both income and amounts of work.

African-American responded to reduced work in the crab industry in different ways. Some used the reduced workloads to seek training and gain other employment, others looked for other jobs, while still others relied more heavily on social support systems to make up for the loss in income. Reactions to the Mexican women were similarly mixed, though aimed more at plant owners than the Mexican women

themselves. Everyone agreed that work in the plants fell off for the African Americans, but there was disagreement over the question of whether or not Mexican labor was necessary, along with differing emotional responses. Some African-American women saw importing Mexicans as sending a strong negative message, as the following quote indicates:

> *"Malcolm [crab plant owner] didn't need them [the Mexican workers]. They were full of workers, excellent workers who picked fifty pounds a day, even with bad crabs. They made their living, built their houses off this money... It's like they said, 'You black people, we are through with you.'"*

Yet others believed that, in fact, younger women in the industry had become less reliable workers and that importing Latino labor was justified. In the words of another displaced worker: *"Now there was a time when the young blacks wouldn't work, so they brought in the Mexicans. So it was the young blacks that hurt the faithful workers."*

In any case, both emotional and occupational responses were uneven, very likely due to alternative opportunities that had been developing in seafood processing and fishing counties through the 1980s and 1990s. At this time, three areas of opportunity expanded: educational opportunities for young African-American women at community colleges, in part related to local economic developments; a growth in tourism; and a growth in health care services directed toward the local ageing and retiring population. The latter economic development corresponded with increased training for nurses' aides at community colleges, and developments in tourism took place during a general growth in fast food restaurants, other restaurants, and similar services.

As noted earlier, fisheries and seafood processing were suffering during this period. A groundfishing crisis in New England and a net ban in Florida brought more fishing families into the state at a time that processors, now faced with regular surpluses of Latino *and* African-American labor, were building up fleets or sponsoring fishing excursions to keep that labor gainfully employed. The waters of North Carolina became crowded, and territorial disputes ensued. Political actions directed against newcomers to the fishery (particularly a moratorium on issuing new commercial fishing licenses) were, in some counties, directed toward new Latino or Vietnamese fishers, whom crab processors had set up with vessels and gear. Ill feelings coursed through the entire blue crabbing community (Griffith 1999).

By the end of the 20th century, the crisis had abated. Capital concentration occurred in the processing industry, shaking out many of the less productive plants and leaving those with their own fleets or who deal only with blue crab dealers (instead of directly with fishers), buying crabs from neighboring and distant states as well as from local supplies. The waters remain crowded, and occasionally tempers flare over the Mexicans and Vietnamese on the water, but Hurricane Floyd and its accompanying flood, in 1999, damaged water quality to the extent that many crabbers left fishing or moved into other fisheries. In the plants, the few African-American women who remain, less that 10% of the total, are primarily elder women for whom the processors attempt to find as much work as possible. Others believe they could return to crab processing, and some do on occasion, but in general those African-Americans who left have left for good.

Despite their temporary worker status, H-2 workers have moved toward settlement in small, significant ways. As earlier passages indicate, many H-2 workers have learned how to access other jobs in the community during times that work in the plants is slow, others have intermarried with locals or with settled Mexicans, and still others have entered the ranks of the undocumented. Some find other jobs and stay in the U.S. beyond the terms of their contracts, working most of the year in North Carolina and returning for only a month or two instead of for the entire winter. The program has also forged linkages between North Carolina and Mexican communities that have begun to approximate the "social remittances" that Peggy Levitt (2001) has found in Dominican communities, stimulating substantial knowledge about coastal North Carolina to facilitate immigration outside of the H-2 program.

In what is perhaps the strongest inducement to settle, a few H-2 workers have arrived in North Carolina pregnant and had children on U.S. soil. Though processors frown on this, and have even penalized workers who have done this by not renewing their H-2 contracts, there have been several cases of this. Women I knew explained it as less of an attempt to settle than the recognition that they were of childbearing and childrearing age, and that having and rearing children in the confines of the H-2 program was simply far

easier if the child was born on U.S. soil. Nevertheless, having children in North Carolina and bringing them with them year after year facilitates establishing more and more links with North Carolina. Day care, preschool and schooling, church, playing at public parks, attending one of the state's many, many festivals, and interactions with other settled families in these and other contexts—all provide Latino H-2 workers with the social tools for permanent settlement.

Conclusion: Community Formation Among New Immigrant Latinos in North Carolina

As we begin the 21st century, the two predominant forms of Latino immigration into North Carolina—H-2 program expansion and increasing undocumented immigration—show signs of converging. Legal distinctions between Latino immigrants may be ultimately far less important than the general growth of the Latino population, its implications for heterogeneity, and Latino claims on permanent residence and the goods and services that permanent residence entails. Low levels of immigration enforcement, aggressive recruiting of undocumented immigrants by North Carolina employers, increasing reliance on the H-2 program, and Latino network recruiting all spell even greater population growth in the state over the coming decade. Another fourfold increase in the Latino population would result in at least 1.3 million Latinos in the state; with similar growth in the state's general population, Latinos would increase to between 10 and 15% of the population. These projections are similar to those for other non-traditional destinations, such as Iowa and Minnesota (Bushway 2001; Grey 2001; Iowa State Public Policy Group 2000).

Yet North Carolina differs from many non-traditional Latino destinations like Iowa and Minnesota in two important respects: first, the state's population has not been stagnant or declining in recent decades and, second, it has, like other Southern states, a large pool of African-American workers with low levels of training and education, many of whose jobs have been either undermined by, or abandoned to, Latinos. During periods of economic expansion, as in coastal counties during the growth of tourism and health care, opportunities have developed for African-Americans to move into alternative jobs or take advantage of educational opportunities. In addition, low-income North Carolinians, African-American and Anglo, have always combined multiple livelihoods to make ends meet, relying not only on wage work but also on subsistence hunting, fishing, and gathering, social support networks, and social and natural services (Griffith 1993).

Despite the opportunities such livelihoods entail, the state has not been through a prolonged period of economic contraction since the Latino population began to grow in the late 1980s and early 1990s. Indeed, North Carolina weathered the mild recession of the first Bush administration relatively well, going so far as to erect billboards that read, "We heard there was a recession. We decided not to participate." Whether or not this good fortune can continue may in fact depend very much on continued infusions of low-wage, immigrant labor, yet the growth of Latino communities in the state, and the opportunities they present new immigrants, is certain to undermine the abilities of employers to continue the highly exploitative labor relations of the 1990s.

Several factors are likely to contribute to increasing powers among Latinos, including the tendency for H-2 programs to become institutionalized in labor markets and, perhaps more important, the increasing tendency toward family and community formation among Latinos in the state. Earlier we have seen that, in a few important ways, the H-2 program is imperfect as a true "guestworker" system in that workers have been able either to leave the program altogether or alter its terms to suit changing circumstances. The presence of large numbers of migrant and settled Latinos in the state is clearly the most important element in H-2 workers abilities to manipulate the program, as seen in cases of workers leaving abusive employers only to remain in the state and find alternative employment through connections with other Latinos. Equally important, the opportunities that come from connections with settled and other Latinos clearly temper the extreme forms of labor control that have attended H-2 labor relations in the past (particularly in the sugar program—see U.S. Congress 1991).

Settled Latinos are particularly important to these processes, particularly in those parts of the state where large food processing industries have focused Latino immigration for the past decade and a half. The

southeast part of the state, or the region where turkey and chicken processing, pork packing, agriculture, and seafood processing all overlap, is one such region. Two of its counties—Sampson and Duplin, which border one another—revealed the highest proportions of Latinos in the state and the small Sampson County community of Newton Grove has emerged as a principal locus of health care, social services, and religious services for Latinos. Originally oriented toward a migrant population, these services have since evolved to reach the growing settled population in the region, while still maintaining links to migrants and to natives. As is common among service providers in areas of growing immigrant populations, the Tri-County Health Services, an Episcopal Church and a Catholic Church have all recruited bilingual Latinos from the settled population to serve on their staffs. The priest at the Catholic Church reported that he now serves at least 600 to 700 Latino families in the area, and has begun performing religious rites at *quinceañera* festivities and blessing new trucks. Most of these families are young, settled couples with small children; my casual observations at Palm Sunday church services at the Episcopal and Catholic Churches revealed fewer than ten people over the age of forty, out of over 800 at the two services. Most of the teenaged youth can switch easily and comfortably between Spanish and English.

In addition to founding businesses directed toward a Latino and other clientele, settled Latinos have also begun branching out into other industries and other occupations. While it is too soon to determine the rate at which Latinos are moving into industries other than the traditional fields of food processing, landscaping, agriculture, and construction, it is now common to order and receive food from Latinos in fast food restaurants (particularly in the Raleigh-Durham-Chapel Hill area), to see Latinos emptying trash and cleaning restrooms in North Carolina airports, motels and hotels, and to see Latinos working in offices in hospital, schools, and local agencies. Despite the evident expansion of opportunity these observations suggest, most Latinos remain confined to low-wage and lesser skilled occupations. Thus while processes of community formation are underway, it remains unclear how much these processes will foster large social and economic gains among Latinos.

At the same time, we do not fully understand what divisions within the Latino population—whether based on nationality, ethnicity, class, or other factors—will develop over the coming decades or how they will play into economic development initiatives, party politics, disputes over public and private waters and lands, ethnic relations, or other problematic social areas within North Carolina's social and cultural landscapes. Recent data suggest that more indigenous communities of Mexico and Central America have been contributing immigrants to Southern neighborhoods and labor markets. Field work conducted in 1998 and 2000 found Mixteco Alta, Mixteco Baja, Otomi, Mam, Zapotec, Trique, and Tzotzil speakers working in Southern agriculture, landscaping, construction, and similar fields (Kissam, et al. 2000; Kissam, Garcia, and Alarcón 1999). Earlier research documented similar labor market behaviors among Jacaltec, Q'anjobal, and Chuj speakers (Burns 1993; Griffith, et al. 2001; Wellmeier 1994). Chiapas, Oaxaca, and northwest Guatemala have become major suppliers of labor to the U.S. South (Cohen 2001). At the same time, traditional sending regions, such as Michoacan and Hidalgo, remain important labor-supply regions, yet, as indicated by Otomi speakers in Florida, the compositions of migrating units from these locations may have changed, including more indigenous groups, women, children, and elderly (Heppel and Torres 2000).

Historically, the changes that take place in Southern agricultural labor precede by only a few years those taking place in low-wage labor markets and neighborhoods throughout the rural South. These, in turn, precede similar changes in urban areas. With current high levels of Latino immigration, however, the pace of these changes may accelerate as more and more individuals with English and cultural brokerage skills emerge within the Latino population. Along with more rapid change, we will likely see a faster pace of social differentiation within the Latino population of North Carolina and other non-traditional immigrant destinations.

Acknowledgements: Many thanks to the National Science Foundation (SBR-9706637) and the Ford Foundation for supporting the research upon which this paper is based. Any errors are, of course, the author's alone.

References

Burns, Allan. 1993. Maya in Exile Philadelphia: Temple University Press. Griffith, David, Monica Heppel, and Luis Torres. 2001. Guests of Rural America: Profiles of Temporary Worker Programs from U.S. and Mexican Perspectives. Report to the Ford Foundation, New York.

Bushway, Deborah. 2001. The Vitality of Latino Communities in Rural Minnesota. Center for Rural Policy and Development, Minnesota State University, Mankato, MN.

Cohen, Jeffrey. 2001. "Transnational Migration in Rural Oaxaca, Mexico" American Anthropologist 103 (4): 954-967.

Grey, Mark. 2000. "Marshalltown, Iowa and the Struggle for Community in a Global Age." *In* Communities and Capital: local struggles against Corporate Power and Privatization. T.W. Collins and JD Wingard, eds. 87-100.

Grey, Mark. 2001. Welcoming New Iowans, a guide for citizens and communities: Building Respect and Tolerance for Immigrant and Refugee Newcomers. University of Northern Iowa Institute for Decision Making, Cedar Falls, IA.

Grey, Mark, Andrew Conrad, Maureen Boyd, and Anne C. Woodrick. 2001. Marshalltown New Iowans Pilot Community Assessment: a report to the Marshalltown New Iowans Pilot Community Steering Committee. University of Northern Iowa Institute for Decision Making, Cedar Falls, IA.

Grey, Mark and Woodrick, Anne C. 2002. "Unofficial Sister Cities: Meatpacking Labor Migration between Villachuato, Mexico and Marshalltown, Iowa. Mss. Submitted to Human Organization

Griffith, David. 1999. The Estuary's Gift: An Atlantic Coast Cultural Biography. University Park, PA: Penn State University Press.

Griffith, David. 1993. Jones's Minimal: Low-Wage Labor in the United States. Albany, NY: State University of New York Press.

Griffith, David and Manuel Valdés Pizzini. 2002. Fishers at Work, Workers at Sea: A Puerto Rican Journey Through Labor and Refuge. Philadephia: Temple University Press.

Griffith, David, Monica Heppel, and Luis Torres. 2001. Guests of Rural America: Profiles of Temporary Worker Programs from U.S. and Mexican Perspectives. Report to the Ford Foundation, New York.

Griffith, David and Ed Kissam, with Jeronimo Camposeco, Anna Garcia, Max Pfeffer, David Runsten, and Manuel Valdés Pizzini. 1995 Working Poor: Farmworkers in the United States. Philadelphia: Temple University Press.

Griffith, David, Alex Stepick, Karen Richman, Guillermo Grenier, Ed Kissam, Allan Burns, and Jeronimo Camposeco. 2001. "Another Day in the Diaspora: Changing ethnic landscapes in South Florida." In (A. Murphy, C. Blanchard, and J. Hill, eds.). Latino Workers in the Contemporary South. Athens: University of Georgia Press. 82-92.

Haines, David and Karen Rosenblum, eds. 1999. Illegal Immigration in America: a reference handbook. Westport, CT: Greenwood Press.

Heppel, Monica and Luis Torres. 2000. "Field Research Report: Hidalgo, Mexico." Report prepared for a project entitled, *The Conditions Facing Children in Agriculture*. U.S. Department of Labor and Aguirre International, 1999-2000.

Iowa State Public Policy Group. 2001. Snapshot in time Close-up: a detailed look at the value, importance, and impacts of the Latino Population in Central Iowa. Des Moines, IA.

Kearney, Michael. 1996. Reconceptualizing the Peasantry. Boulder, CO: Westview Press.

Kissam, Ed, David Griffith, Anna Garcia, Monica Heppel, Luis Torres, and Nancy Mullenax. 2000. Children No More: conditions of children working in agriculture. Final Report to the US Department of Labor, Office of the Assistant Secretary of Policy, Washington, DC.

Kissam, Ed, Anna Garcia, and Rafael Alarcón. 1999. "Work-Related Injuries, Illnesses, and Health Risks Faced by Teenage Farmworkers in Immokalee, Florida." Final Report to the California Institute for Rural Studies, University of California at Davis.

Portes, Alejandro and Ruben Rumbaut. 2001. Legacies: the story of the immigrant second generation. Berkeley: University of California Press.

Schlosser, Eric. 2001. Fast Food Nation: the dark side of the all-American meal. New York: Houghton Mifflin.

Striffler, Steve. 2001. "Poultry Workers and Latin American Immigration in the New Southern Economy." Global View, Spring issue. Chapel Hill: UNC Center for International Studies.

Stull, Donald, Michael Broadway, and David Griffith, eds. 1995. Any Way They Cut It: Meat packing and small town America. Lawrence, KS: University Press of Kansas.

Wellmeier, Nancy. 1994. "Rituals of Resettlement: Identity and Resistance Among Maya Refugees." In (MacDonald, Jeffrey and Amy Zaharlick, eds.). Selected Papers on Refugee Issues, III. Arlington, VA: American Anthropological Association. Pp. 9-30.

Zlolniski, Christian. 1994. "The Informal Economy in an Advanced Industrialized Society: Mexican Immigrant Labor in Silicon Valley." The Yale Law Journal 103 (8): 2305-2335.

David Griffith, Ph.D
East Carolina University
Greenville, NC 27858
(252) 328-1748
griffithd@mail.ecu.edu

Americans, Fresh Vegetables, and Farm Work

by

Kathryn Grover

I was the researcher on the *Coming up on the Season* project and, with Joan Odess and Drew Harty, conducted the interviews that we believe helped both to update and correct the scholarly literature on migrant farm workers in the Northeast. I want here to provide a brief historical overview of migrant labor in New York State, particularly western and central New York, and to present some excerpts of our interviews with workers and growers on the central, and really the toughest, questions this project confronted—among them, why migrant labor is viewed as necessary in northeastern agriculture; whether "local" (for lack of a better word to describe non-migrant) labor is willing or able to do farm work at any wage; and whether it matters if Americans know how their food is grown, harvested, distributed, and marketed.

The Emergence of Migrant Labor

The need for migrant labor initially arose in the Northeast from overall shifts in the region's agriculture beginning in the second half of the nineteenth century. As the products of far larger and more productive western farms reached eastern markets by rail, eastern farms could no longer profitably grow staple grains and livestock. They oriented themselves instead to the production of perishable goods, dairy products and fruits and vegetables for rapidly growing urban markets. On produce farms, this shift tended to concentrate the harvest into a narrow window and to heighten the need for labor at the precise moment when the rural labor supply was on the wane, attracted as it was to the steadier and generally more lucrative work available in cities. Farms had earlier been able to rely upon the labor of the family and neighboring families as well as of landless persons within the surrounding area, but this traditional labor pool was no longer sufficient or dependable for the newly oriented farms of the Northeast.

Migrant labor emerged earlier in some parts of the Northeast than it did in others. From the 1880s forward, recent Italian immigrant men, women, and children, unemployed or underemployed in Philadelphia, moved to New Jersey bogs in the early fall to harvest cranberries; African American men from the Upper South left families on tobacco and cotton farms to dig potatoes in central New Jersey; and Micmac and Maliseet Indians migrated seasonally from the Maritime Provinces of Canada to harvest wild blueberries in Downeast Maine and then potatoes in Aroostook County. The premier historian of New York migrant labor, Olaf Larson, believed that the first migrant camp in New York State was built in the central New York pea and bean district between 1910 and 1915, though he was not able to pinpoint exactly where it was or when it was created, though there are accounts of from the early 1880s of Belgian immigrant men, who spent winters working in the glass factories of Oswego County, picking hops and living on one Oneida Castle, New York, farm in the early 1880s.

For the most part, though, at least in the western New York apple industry and particularly during the Depression, harvest labor was supplied by local and regional workers. Grower Allen Mitchell recalls of his father's farm in North Rose, In the thirties there was a lot of unemployment, so really you were turning people away most of the time because there were just a lot of people looking for jobs, people who got laid off for one reason or another, and there was just really an oversupply of labor back in those times."

According to Larson and other scholars, migrant laborers became a more noticeable and persistent part of the harvest work force in New York State in the mid- to late 1930s through the coincidence of several factors. First, once the worst of the depression had passed, both rural workers and the children of foreign-born workers preferred city jobs over rural jobs. Second, acreages in fruits and vegetables, all of which still required manual harvesting, vastly expanded. And, third, major shifts in southern agriculture during the 1920s had created a mobile agricultural work force. Cotton and other farm prices had fallen drastically, and few other jobs existed for the many people, the majority of them black, working as tenant farmers or sharecroppers.

At the same time, the Florida Everglades were drained and planted to a wide variety of citrus and vegetable

crops, thus greatly heightening the need for short-term harvest labor. Thousands of black southerners suddenly found themselves rootless, working in Florida harvests in the winter and spring and moving north through Atlantic seaboard harvests the rest of the year. "I left home and went to Fort Pierce, Florida, where I worked in beans, tomatoes, and stuff, you know, tomatoes by the bucket," Virginia Peek told me in an interview in 1989. "I was around about fifteen. And we worked at Fort Pierce and then as you work there when the season go down there, there be trucks coming up on the season, right? So I thought I come up on the season. . . . There was trucks, truck loads of people. I say about ten trucks was following one another, belongs to Blake. . . . He bring 'em up to Lyons and Phelps, New York, different places he had already set up for the people to live. Then you picked cherries, and you pick, oh, apples; whoever like to pick apples they'd pick apples, cherries, whatever."

These Florida migrants joined the older stream of short-haul migrants coming from cities, principally Italians and Poles working in berries, tree fruits, and vegetables between Baltimore and upstate New York. Patricia Attaldo Fedele, born in 1917 and the aunt of Kathy Castania of the Cornell Migrant Program, was one of those short-haul migrants. She left Rochester every July and August and stayed in different migrant labor camps as she harvested crops in western New York in the late 1920s and early 1930s. Her father had died about 1924. "I had a cousin from Pennsylvania . . . that picked up people and brought them to the farm," she told Castania in an interview last year. "The farmer would pay so much money for each person. And one year he picked us up, my mother and all of us . . . We picked strawberries, we picked blackberries, we picked . . . beans. When it was time for the peaches, we had to go to school. Your mother stood and picked peaches and worked in the factory. . . . And then when we got paid after working on the farm my mother would give us the money, we'd go downtown and buy our school clothes. And they'd say, 'Gee. Look at the nice clothes you got.' We didn't tell 'em we worked on the farm for that money. We didn't want anyone to know we worked on the farm. I don't know if we were ashamed of it or what we were."

Some aspects of the older labor system persisted alongside these newer migrant labor streams. When the Fredonia-Salsina Canning Company began processing beans in the late 1930s, for example, migrant crews picked the crop but local women and children snipped them on a piecework basis. Company trucks or wagons deposited bags of beans on the front lawns of Fredonia homes each night, mothers and children would haul them in and snip the beans the next morning, and in the afternoon the trucks picked the bags up and each home was credited accordingly. Katherine Drago McAbee, who became president of Gervas Canning Company in Fredonia in 1951, received the first pay of her life in the form of a nine-cent check for snipping beans by hand when she was seven years old.

As World War II siphoned labor into the armed services and defense plants, the War Food Administration began in 1943 to recruit harvest labor from the West Indies, Puerto Rico, and prisoner of war camps. By 1948, the mainland U.S. and Puerto Rican governments had formalized the Puerto Rican labor program. That year, one New York State harvest labor study reported, 16,661 southern migrants were harvesting fruits and vegetables in this state along with 2,296 migrants from Pennsylvania and other states closer by; two thousand persons from places within the state far enough away that they could not commute home every night; 1,051 migrants from Puerto Rico; 590 Jamaicans and Bahamians; 700 Puerto Ricans and others from New York City; and 103 Canadians, who may have been Canadian Indians working on fur farms.

Both the British West Indies Temporary Alien Labor Program and the Puerto Rican program outlasted the war. Between 1948 and 1975 more than 378,000 Puerto Rican farm workers came under contract for farm work on the U.S. mainland, which one scholar has estimated to be less than half the total number who migrated for such work during that time. In some states such as New Jersey and Connecticut, they supplanted the African American migrant harvest labor force. In New York in 1957, Larson estimated, 25 to 30 thousand "southern" blacks; 67 hundred Puerto Ricans; sixteen hundred Jamaicans and Bahamians; and less than a thousand domestic whites comprised the out-of-state seasonal migratory farm labor force. One scholar has suggested New York was anomalous in this regard, having continued to rely upon the Florida migrant stream longer than other states using migrant farm labor; into the early 1980s, he has estimated, fully 75 percent of all western New York migrant workers were black Americans.

Western New York growers began to rely heavily on African American harvest labor after the Second

World War. Albion grower George Lamont first hired the Moore family from Florida in 1948; Allen Mitchell in Rose hired a Florida family that "just stopped by" the farm looking for work in 1951 and depended upon that family to recruit other harvest help for the next several decades; James Oakes began working with a female crew leader from Florida who brought her teenage children to western New York to work in 1951. The circumstances were similar to those that had impelled the emergence of migrant harvest laborers in the first place—the presence of a booming postwar urban economy and rapid expansion in suburban housing stock and transportation systems. People who had worked in harvests before World War Two had gone into the service or into the war plants and were no longer willing to take farm jobs afterwards; they sought instead steadier city jobs or the much more remunerative construction jobs available in 1950s America. New York harvests needs were accelerating at the exact same time, however. "We grew a lot of tomatoes in this area, which was a high labor demand crop, and I think the other people weren't available that had been picking," George Lamont told us. "They were getting jobs as the economy got stronger in the area."

And in the 1950s the crop diversity on some western New York farms was such that migrant workers could be employed for four months of the year. New York was a major grower of processing tomatoes, canning more than 2.4 million cases of tomato juice, 1.8 million cases of ketchup, half of million cases of canned tomatoes, and 65 thousand cases of chili sauce in 1958 alone. In that year the state canned nearly 3.2 million cases of green beans, more than 1.2 million cases of wax beans, more than 2.7 million cases of beets of all sorts, more than 3.3 million cases of sauerkraut, and more than a million cases of peas. In addition to fresh apples more than 4.5 million cases of applesauce, nearly 1.6 million cases of apple slices, nearly 2.5 million cases of grape juice, and nearly 9 million cases of miscellaneous products such as apple juice, prunes, peaches, french-fried onions, potato sticks, pie mixes, pickles, and baby food were canned in New York in 1958. George Lamont's father hired ten to twelve Florida-based migrants for four months in the 1950s to harvest crops on his Albion farm, in the family since 1815. "They'd do sweet cherries, tart cherries—tart cherries were hand harvested until the sixties and that took a lot of labor," he said, "—and then they would do tomatoes and then they'd do apples and then pears and then they would do cabbage after the apples." On the Mitchell farm in North Rose, migrants used to come initially to pick cherries. "After cherries," Mitchell told us, "there was a lull there before apples were ready to pick and so we got into snap beans, and they'd pick those. . . . We used to grow them to keep our labor. It wasn't a moneymaker for us, or for them either, but it kept them busy and so on, and so then we kept getting into the snap bean business more and more and finally it got into mechanical harvesting. . . . We had plenty of labor, and we maybe hung onto the hand picking a little bit longer than some growers, because we had the labor there and we felt we had to keep them busy because where we really needed them was for apple harvest."

Ultimately, though, with the cherry harvest mechanized and much of the vegetable harvest either mechanized or moved out of state, by 1986 the migrant labor force was estimated at only seven thousand, down from Larson's conservative estimate of thirty-three thousand twenty-nine years earlier. At that point, Hispanic peoples, mostly Mexicans and Chicanos, had just begun to appear among migrant workers in western New York apple orchards and Orange County onion fields.

What caused the transition from African American to Latino workers is a controversial question. Many scholars argue that changes in the composition of the migrant farm labor force tend to occur when migrant laborers begin—through work stoppages, other job actions, and efforts to organize themselves—to fight for better wages and working and living conditions. Low wages provoked fighting and arson on Massachusetts cranberry bogs in 1900, and in 1933 and 1934 cranberry harvesters there as well as tobacco workers in Massachusetts and Connecticut and truck farm laborers in Bucks County, Pennsylvania, and Seabrook Farms in Bridgeton, New Jersey, struck for the right to organize and for increased wages. Despite considerable violence and acrimony and the importation of "scab" labor, in the end a union was formed among Seabrook Farms workers, and wages did increase at individual Massachusetts bogs. Yet because seasonal farm workers are so diverse, mobile, and isolated from each other, efforts to organize them into unions have historically been sporadic and very difficult, and unions when they have been formed have been short-lived. Not until the 1960s did systematic organizing efforts again take place. Currently CITA, the Centro Independiente de Trabajadores Agricolas is active among migrant workers in the Orange County area and has managed to negotiate contracts enhancing wages and working conditions with individual

growers there. But I, at least, know of no effort to organize migrant workers in central and western New York orchards and vegetable fields, and neither the off-shore H2A program that brought West Indian agricultural workers nor the intergovernmental program bringing Puerto Rican laborers supplanted the African American migrant stream as it did in New Jersey and Connecticut. This part of the state is best known for the 1967 visit of then-Senators Robert F. Kennedy and Jacob Javits to migrant farm worker camps, particularly to one in Sodus whose conditions the senators found "abominable" and a violation of "moral laws." Still, not for another two decades did the composition of the migrant labor pool shift in this region.

Then, presumably, as now, the worst camps in New York State and elsewhere in the Northeast have been directly associated with the growers who pay the worst piece rates or wages and who are most abusive to and least liked and respected by the migrant workers they employ. But there are sad mitigating factors that sometimes keep these workers in the least desirable of all circumstances. One woman, from Catalan in the state of Puebla, Mexico, has been coming to Orange County for eight years as a migrant and works feeding ducks being raised for pate. "We work every single day, 365 days a year," she told us, "unless something happens with the ducks, like if the duck is really small or if the ducks come all together, then we can't work and we have to rest a couple of days. But those days aren't paid. If you don't work you don't get paid." The first time she came she was illegal; she had to pay a coyote seven hundred dollars and leave her daughter behind because there was no way to support her family in Mexico. She came to the duck farm because other people from her village were already working there, and she stays for the same reason even though the wages and working and living conditions are very poor. "Since we don't know how to speak English we can't leave here," she told us. "We can leave here, but we've gotta first learn how to speak English in order to look for another job. Because that's the first thing, knowing how to speak English. And since here at the farm you don't need it, that's why we all come here." Her husband, who works in onions in the Hudson Valley, said, "[We've always been] more or less in this area. It's the only one we know. . . . I know from talking with people that there are other states where they pay better, but since I have family I can't risk going elsewhere. Maybe it'll be better there or maybe it'll be worse. So it's safer here. We have a house and work and I can't be going all over with my family." A coworker also from Puebla told us, "If I could earn 100 pesos daily there in Mexico I'd never come to this country. But you can't earn money there. You earn 30 pesos and everything is expensive."

To return to the issue of why the composition of the migrant labor force changes over time, the growers to whom we spoke did not tend to share the scholars' point of view, perhaps because they do not see themselves or the groups that represent them in their regions as having such a direct or influential role in the forces that change such large-scale phenomena as labor supply. We asked Allen Mitchell if western New York apple growers switched to Mexican migrant workers because they were less apt to complain about wages and working conditions than Floridian migrants; after all, most Mexican migrants could not speak much if any English and were not used to U.S. wage scales even in farm labor, still one of the most poorly paid kinds of work a person can do in this country. "I don't know that they [meaning the growers] maybe did it for that particular reason," Mitchell said. "I think primarily because the Mexicans were available and the supply of blacks was just drying up and so on. I mean the younger people didn't want to do that kind of work; they just stopped coming. And the ones that did come, well, it was kind of a lark for a couple of months. It wasn't good for us, and it wasn't good for them either. It was just a change in times, I guess."

Some growers suggest it was a change in Florida's economy that triggered a change in the demographics of the migrant work force. "When they started Disneyworld in Florida, that took a lot of the Florida labor pool," George Lamont told us. ". . . Our migrants did not go to work at Disneyworld, but they replaced the people who did go to work at Disneyworld, and we were having trouble getting workers. And particularly the quality deteriorated seriously. We had some crews in the seventies that were terrible. We'd get some crew leaders that would bring a group of, frankly, winos up and it was just impossible to do a quality job of harvesting apples with that type of group." Allen Mitchell said the workers they were accustomed to seeing every year—families, extended families, and their friends from the fruit belt around Winter Haven and Haines City in Florida—ceased to come and were replaced mostly by "single fellas and they got into drugs and there just were a lot more problems than we used to have. And they weren't as dependable, I mean, they just, they would be there, sometimes they would be there for work, and weekends they were gone, and

it just was not a good situation for us." Mississippi-born Les Bowen, who has been picking apples seasonally at Lynoaken Farms in Lyndonville since 1979, told us that the problem New York growers described in the 1980s affects Florida growers today:

> You know down right there in Florida we got a lot of people that left out the orange groves picking oranges because they go to the construction jobs, they get benefit and they're making good money. So a lot of people ain't getting out their oranges on account of all that construction work going on down there, at least for the last five or six years. I reckon where I live at you gotta lot of new highway they're building in there, so you got a lot of construction work going on. And they got signs there begging for help, so they put a sign out there that say eight or nine dollar an hour, a man gonna go out there. And the orange picker, really what's going on with the orange picker, you take the older guys that's all they want to do, pick oranges. But the younger guy coming up, they don't want to work period. . . . So that's why it getting so hard to get the orange picked. And now like you know the Mexican people, they're the most ones picking oranges. Now of course the older guys they done got too old to work, and that's what that is right there.

Labor contractor Cliff De May estimates that no more than one to two percent of all migrants coming into Wayne County now are the Florida African Americans who dominated the migrant farm labor force from the 1950s through the early 1980s. In all of the eastern United States except Florida, 72 percent of harvest workers were foreign-born in 1989-91. By 1997 82 percent were. Today some migrants continue to work the East Coast stream, but they tend to be Mexicans who have resettled in Florida. Increasingly Chicanos from Texas and Mexicans from poorer, more southerly parts of their country are doing migrant work, and the routes to the Northeast are changing. A migrant is as apt to have worked before in Washington apples, California olives, Colorado spinach, or Michigan tomatoes as Florida oranges. Angel Feria Reyes from the state of Oaxaca in Mexico was picking apples in Wayne County when he told us this in an interview:

> In February we come here and prune apple trees and pear trees and when that is done we go to another place to see if they need us to do the same, and if not we start to look for jobs that pay by the hour. . . . And then later you would pick strawberries here, in Williamson, in Ontario, and then from there you would pick cherries. And then when we finished with picking cherries they would tell us that in Maine there were jobs to pick blueberries and we went, about ten of us, and I have 14 or 15 friends who came with me and when the blueberries were all picked we came back here to pick apples, and once that is done we go. Some go to Mexico, others go to California to pick avocados—there are a lot of avocados in California—and others stay here and prune apple trees again.

Americans and Freshness

Most farmers believe that migrant labor will continue to be a feature of American agriculture for a long time to come, for several reasons. One is that Americans' interest in good-looking fruit and vegetables continues unabated. We Americans rank the presence of high-quality produce first among all the measures we use to choose which food stores we'll shop in. And over the past thirty years we've more than doubled the amount of fresh fruit and vegetables we eat.

Six of ten men and three of four women believe a diet profuse in fruits and vegetables is very important, and we spend a smaller share of our incomes to buy them than anyone else in the modern world. In 1953 the average American family spent 26 percent of its disposable income on food. By 1970 the share of a family's income going to food almost half what it had been in 1953—13.8 percent. By 1997 it had dropped even further, to 10.7 percent. We spend only 7.4 percent of our income on food we eat at home. Canadians pay 10.3 percent of their incomes on it, while people in Great Britain pay 11.2 percent.

As food historian Harvey Levenstein has noted, Americans in the Northeast ate very few fruits and vegetables in the mid-1800s; vegetables were generally eaten in a "garden sass," boiled into a sauce much as applesauce now is, to accompany meat. By 1850 potato and cabbage were the most common vegetables, though people also ate small quantities of peas, beans, turnip, and onion. They looked askance at "green and leafy vegetables" as indigestible unless boiled, Levenstein says, and ate tomatoes only as condiments.

By the late nineteenth century railroads began to bring southern-grown produce and fruit into northeastern markets in the winter months, and by the 1930s improvements in refrigeration and preservation as well as the expansion of agriculture in Florida, California, and the Caribbean had made such heretofore exotic and expensive items as citrus fruits, iceberg lettuce, and pineapple part of the northerner's diet. With the discovery and promotion of vitamins in the 1920s and 1930s, interest in fresh fruits and vegetables began to rise, and the rationing of canned goods during the Second World War further spurred the consumption of fresh fruit and produce. Then, once the great miracle era of the TV dinner and other frozen conveniences had begun to wane in the early 1970s,concern over additives, the presumed nutritional depletion wrought by processing, and health have combined to stimulate even greater interest in fresh fruits and vegetables.

According to Cornell Food Industry Marking Professor Edward McLaughlin, New York's apple industry used to produce 70 percent of its crop for the processed market—for cider, applesauce, apple juice, and pie filling, for example—and 30 percent for the fresh market. Agrilink's Tom Facer told us, "If you go back into the fifties and early sixties, the vast, vast majority of fruit in New York, western New York, went to processing. There was a little processing plant in every town, two or three in some towns. They were making applesauce, canned apples—you know, canned apple slices was a big item—there wasn't a lot of juice back then, but there was some; there was cider, certainly. Dried apples, if you go back in the thirties, but it was mostly applesauce. There were a lot of plants, but they were really small." By 1998, McLaughlin says, growers were producing 50 percent of the crop for processing and 50 percent for the fresh market.

And it began to matter more and more whether those apples had bruises or not. As Terence Robinson at the Agricultural Experiment Station in Geneva pointed out to us, "With the trend toward the fresh market, growers have become more attuned to the need to harvest bruise-free fruit because they got killed sending bruised fruit to the fresh market." And even growers geared toward the processing market must keep bruises to a minimum, he notes, because processors run their plants year-round and bruised fruit rots in controlled atmosphere storage. The need for care and skill in harvesting apples—and thus the continued use of hand labor—has thus grown greater, not lesser, over time.

Strangely, though, at least as growers see it, it seems to have come to matter less whether an apple tastes good. "Right now in the United States a quality apple is big and it's red and it has no defects," Darrell Oakes of Lynoaken Farms told us. "Unfortunately flavor is not an issue. But when you're talking to people that don't know you and you tell them that you're an apple grower, a lot of times you'll get the comment, 'Well, I wish I could get a good apple,' because a lot of the time the produce that's sold, the apples that are sold in the store are very substandard. That's our failure as an industry. But it's also the failure of the people who do the selling, all right, because their demands are for big, red, perfect, extremely uniform in size, and some of the defects that they throw away an apple for . . . are just minor tendencies of an apple to grow. It might have a little russet on the stem. They'll say, 'You can't bring that in here,' even though 50 percent of the trees of that particular variety will always *have* that in there. They'll say, 'Throw those away. We won't accept that.'"

Most New York growers lay a portion of the blame at the foot of Washington State, with its far larger orchards and much better capitalized apple industry, which has funded a promotional campaign setting its signature Red Delicious apple as a nationwide standard. "Everybody wants a red apple," Mitchell says. "They want the way the Washington Red Delicious apple looks. Well, we say they don't taste like our apples do, but I guess we aren't going to change the consumer there." Terry Robinson said, "Washington has been able to market that long shape, and East Coast Red Delicious are shorter and rounder. Supermarket buyers are convinced that that longer shape is a more premium apple." And we Americans seem convinced that, as with much else that we buy, bigger is better. Robinson says, "You'd think there'd be a large demand for lunchbox-sized apples, but it just isn't the case." Darrell Oakes had this to say:

> If you go out and survey consumers, and our growers organizations have done this over a number of years, a lot of the consumers will say, "I'd like . . . a nice good-sized apple, not huge, especially for my kids, because my kids'll take a bite and throw the rest away." But when they come into the store, the stores know that they will always tend to buy the largest one. I think there's a natural psychology that's happening in there, . . that if you have a big one and a little one for the same

> price, well, the bigger one's the better deal. I do think that there are parts of the consuming public around the world that do have different qualifications, and certainly flavor and condition—condition being the firmness and the crunchiness of the apple—is much more important on the European market, and very evident by some of the constraints that are on us to produce Empire apples for the UK, which are not as stringent in terms of color or size but very stringent in terms of soluble solids, which are the sugar-acid ratios in the fruit, and the pressures, or the crunchiness, of the apple. And those are the things that they're looking for for *their* buying public.

Many growers wonder whether, as Wanda Oakes put it, "the chain store is telling the consumer what they want." In most American supermarkets these days, the first thing shoppers see is the produce section, and as the supermarket's profit center has shifted to fresh foods, Cornell's McLaughlin has noted, "You don't position a billion or two billion—or, [in] some of these big companies, ten and twenty billion—dollar company on a department that's not absolutely top quality." Like all other growers, Darrell Oakes has witnessed this shift. "I think you have to look at what's happened in terms of where the produce department has come in many grocery chains in the United States," he told us. "I think now it generates a substantial amount of income within each individual store. And it's also the place where stores tend to segment themselves in the marketplace, especially top-tier chains, by having exceptional produce, and advertising it heavily and displaying it in a particular way that they feel accesses the customers that they want to come into their store. I think that this has become a very important part of their return on an individual store."

And the bargaining circumstances between buyer and grower have changed dramatically as well. Instead of thousands of growers selling fruits and vegetables to thousands of buyers, today a growing number of vertically integrated grower-packer-shippers sell directly to a decreasing number of buyers. In 1987 the largest twenty food retailers accounted for 39 percent of all grocery sales. In 1999, just twelve years later, these twenty retailers accounted for 52 percent of all grocery sales, and the largest four alone accounted for 27 percent. One October 2000 government study noted that large chains "desire large volumes of consistent product to provide uniformity across all their stores, which may be more easily supplied by larger shippers." As one New Jersey vegetable grower told us, "Today everything is first-class, number-one quality, and stuff just don't grow that way." But because of the competitive imbalance, retailers are permitted to ignore this fact of nature, in many cases to play growers off one another in terms of price as well as along more arbitrary lines such as russet and size, as Darrell Oakes pointed out:

> I think the grocery stores right now do very well in terms of what they make on apples. Because last year probably our returns as a grower were somewhere in the six to eight cents per pound of apples, and the grocery stores were still selling them for ninety-nine cents to a dollar twenty-nine a pound. . . . It's difficult, and I'll give an example of what this means. One of the local chains here, two weeks ago, called up the warehouse that does most of our packing and storing and said, "Well, we're only going to accept 80 count apples from here on." Well, there's about twelve different size ranges of apples that come off a tree, and we need to find access to markets for *all* the different sizes, some being more expensive, some having more value than others. But for a store to call up and just say, "All right, we're only gonna take 80 count apples, and we don't care what you do with all the rest of 'em" means that they really haven't thought through this in terms of what it means to the grower, to the supplier, to any type of continuing working relationship with the supply chain. They're only looking at how this is represented to their consumers, as how they want their produce to look. They want every apple in the store to be exactly the same size, so that the buying decision for the consumer is made when they walk in.

Americans and Farm Work

Another reason migrant labor is poised to continue in northeastern agriculture is because, as both growers and workers see it, fewer and fewer people living year-round in farm areas are able or willing to do it. In the American Northeast, 59 percent of all farm laborers are migrants. This region still grows much of the nation's food, and in no other do migrants make up such a large part of the work force that produces it. As

one Maine broccoli worker said to us, "They saw our plates from Texas and they asked us, why do we migrate? And I said, well, do you see anybody else out there picking the broccoli? No. Someone's gotta do it, and we're the ones." Martin Tovar, a former Mexican migrant who's now a supervisor on Lamont Fruit Farms in Albion, said to us, "Local people, they work in factories, driving tractors and stuff like that, you know, but you're not gonna see white people picking apples, you're not gonna see a white man picking cherries or pears, you know. No. . . . I'm not gonna say they lazy, you know, but who knows? I don't know. Maybe, you know—every once in a while you see a guy here, a guy there, but basically it's the farmers, not the people like me, you know, who's looking for a job."

Lewis Hine, documenting child labor in agriculture, noted early on the complete contravention of the stereotype artist Eastman Johnson had helped popularize with his landscapes of late-nineteenth-century Nantucket cranberry harvests. "In all of the . . . bogs," he and others wrote in their report of 1911, "we found not one where the natives were used to any extent—mostly Portuguese, also Syrians, Italians and French. . . . The Portuguese are as black as negroes, but are really Portuguese called 'Bravas'. This is very different from the common idea that the Cape Cod Yankees move out picnic fashion with their families." Growers and analysts cite numerous reasons for the absence of year-round residents in farm work. Darrell Oakes and other growers we talked to feel that there's a "stigma" attached to agricultural labor. Terry Robinson at the Geneva Experiment Station said, "I hardly ever see New York residents picking fruit. . . . The real reason is that people are not in tune with farm work anymore; there's a decreasing number of people in the population with any farm background." Allen Mitchell agrees.

> I think one of our nemeses maybe is the union saying, "Well, you should be hiring American workers." Well, they aren't skilled enough for one thing, and the people that are available don't want to work, and it just doesn't work out. It's a problem as the unions see it, but it's a problem for us because they won't do the job that needs to be done. They aren't that reliable. . . . I mean, if we wanted to start picking next week and relied on local people, they're just nonexistent. And, as I say, it's extremely hard work and takes a certain amount of skill that they just don't have. I guess I've always felt like some of the organizations that say we should hire all these people and so on, I always wished they would come out; we'd put a picking bag on their shoulder and let 'em try it out and so on.

In addition, Robinson added, the apple harvest season is very short, "only eight weeks of work," and even when the unemployment is high, Darrell Oakes said, "a lot of the people who are unemployed . . . are not necessarily employable for our business. People who are relatively young don't want to do hard physical labor." And Lynoaken Farms, he added, cannot provide full-time jobs for harvest help "because they're just not here. We will need people to come in and provide the function of harvesting our fruit for us. It's a fact of life. It's a fact of what I do. I cannot provide full-time employment for forty-five people." His grandmother Eloise Oakes recalled, "There was a time when we had some younger fellas working for us, but . . . we couldn't depend on local help today. There's no local help to depend on. They're working in factories in the area, and lots more kids go to college than used to, you know. Sometimes we'd have kids from high school graduation on up, that age in there, that would come and help us, but those people are gone today; they've gotten jobs somewhere else, one way or another, through education or whatever."

Some growers and farm workers, and indeed the Associated New York State Food Processors, suggest that the welfare system has had a role to play in farm labor problem.
"People get more money—well, maybe not more money, but they can survive in quite a good way—without having to work," Allen Mitchell told us, "and that's I think one thing that's hurt the supply of people. I've always felt, I guess, if you're a little bit hungry you'll do about anything, you know, but I think we have so many programs today that pay people not to work." Slim Cherry, who has picked apples at Lynoaken Farms since 1981, said to us, "I think it's a crying shame that the people have to come from down South to come up and pick, to harvest they crop when they already got local peoples up here, and they just won't do it. They don't want to work. That's what I believe." He doubts that local people would pick apples for any piece rate, "because all they want to do, I guess I shouldn't say it, but once they get on the system they don't want to get off it. As long as the state's paying for 'em, they ain't gonna work. They're not gonna work. They don't *want* to work. Why should they? They figure out why should they work; they'll just sit there waiting for their check to come in." The Associated New York State Food

Processors' 2000-2001 policy statement terms the inability to secure seasonal labor for harvesting and processing a problem of such "catastrophic proportions" that it has urged legislation "to encourage employment in the state over welfare." Darrell Oakes does not believe that the reason local people refuse to do farm work is a function of its wages.

> Well, our top picker last week earned seventeen dollars an hour, and the bottom guy who just started this year and he's really struggling made ten. I don't think so [that it's a function of wages]. I think it's a factor of what the job is. I think it's a factor of how the job is looked at societally. Agriculture in general, especially agricultural labor, is extremely down in terms of how society views that particular form of work. . . . I think people think that we should be able to move, anybody who's doing stoop labor or hard physical labor in agriculture, we should be able to offer them better jobs, okay? And that's a good thing. We want to be able to move people up the economic ladder. But who's going to do those jobs then? And we should never want to keep people down, all right? And within our own operation we want to provide people an economic ladder to climb up on, and we have, I think, in terms of middle management and so forth, a lot of people earn greater wages and more solid employment. But there's a great perception that we should always be able to offer people better work than farm work. But there's never the perception that, well, the farm work still needs to be done. Somebody's gotta pick the apples. Somebody's gotta run the tractors. Somebody's got to apply the pesticides. Somebody's gotta pick those cucumbers that are growing on the ground. And they don't come up by themselves.

Cliff De May in Williamson put it this way.

> There's a top to the ladder. Everybody probably wants to be a computer scientist and the president of the United States and all these tops of ladders. Well every ladder, to stand up, there's gotta be a bottom. Now people probably don't really want to do garbage work, they don't really want to do digging ditches anymore. I don't know if they do that anymore, but they don't want to do farm work. They can't. They *can't* do it. It's physical and demanding; plus you have to, you have to move with the seasons, and people don't want to uproot their lives anymore, drag their roots out. You can't. Otherwise you're just not gonna be successful in agriculture. You're not gonna do it. I don't care what you say, you're not gonna do it. So that's why the bottom rung of the ladder is agriculture.

Caring Where Food Comes From

Some growers, though not all that we talked to, see at least a partial remedy for the gamut of current problems—the squeeze on farmers and farm workers applied by the retailing side of the food system; the presence of continued abuse of farm workers in the form of poor wages and poor living and working conditions—in consumers somehow growing more aware of where the food they eat comes from, how it reaches them, and what is happening to both workers and growers in the process. Chris Pawelski, an onion grower on a family farm in Pine Island, told a story about the prices onion growers received in 1990 that is strikingly similar to the one Darrell Oakes told about the 80 count apples:

> It has nothing to do with supply and demand. That's crap. . . . Last year there was very little onion supply here because of the drought. And in January, I mean, there was very few onions that were left. The price, because of overproduction, especially in the state of Washington, Oregon, they were coming in very cheap. Matter of fact, they were coming in below, the growers there were actually giving—not even *giving* their onions, they were selling their onions, because in Idaho and Oregon and Washington they can't dump their culls, their rots, in the fields, they have to send them to a landfill. So it's actually cheaper for them to pay a packer to take them away, and then of course take them away and dump them in our market. . . . So they're coming in very cheap. They're coming in for freight alone. So our price packed to the grower was seven dollars hundredweight, seven cents a pound. Now theoretically it never should go to that. . . . Even if onions were free it never should go there. But it did. So seven cents a pound the grower was getting. Yet if you went into Shop-Rite right in Warwick, right down the road, they were seventy cents a pound in the grocery store. It's not right. That's the thing, too, that kills me, there's no

> civic responsibility in the grocery store chains now. They don't give a crap. I mean, they see the stories, whatever, and they could care less. All they care about is they're gonna squeeze. And it's unfortunate because the consumer doesn't realize what is going on.

Growers recognize that in many commodities like apples, the marketplace is now global. "We have to tailor our businesses to compete with the world market, and if we can't we will disappear as suppliers. No question about that," Darrell Oakes told us. "When you lose the ability to supply your own populace with the means to nurture themselves, how really independent are you as a country?" Cliff De May said, "We used to grow tomatoes around here. Not anymore. . . . Now every bit of it's gone to Mexico. Down there they can spray with what they want, . . they do what they damn well please, and they can grow 'em cheaper. But what's gonna happen—back in the seventies when all of the sudden we got dependent on the third-world countries to supply us with our oil and they said, 'No, we're not gonna supply you no more oil,' and we had gas lines setting around here, all right? Well, what's gonna happen when we get to the point where we put the farmers out of business because of pesticide rules and all this other shit, and we get very dependent on the third-world countries, and all of the sudden they say, 'Hey. We're not feeding you anymore?' . . . That's what scares me."

On a more basic and less apocalyptic level, some growers and workers feel that consumers need to understand that the process bringing the apple or the onion to the grocery store involves more than just the grower and the harvest worker, but they uniformly question whether they do. Les Bowen, one of Lynoaken Farm's steadiest harvest workers, told us, "You know everybody know [food] got to come off the farm and somebody got to do the farming, and if somebody don't farm we ain't gonna have no food. Now you have to get it from another country. . . . So like I say they *should* know where it comes from." Darrell Oakes, who hires Les every year, says, of consumers, "In a large . . . tangential way I think everybody drives down the interstates and sees the farms and knows the fruit's grown there. But I think there's a really great disconnect in terms of what it means when they pick up an apple or tomato or a box of Wheaties in the grocery store and what is entailed in the planning, the planting, the harvesting, the transport, the processing that brings that from a seed or a tree or whatever and brings that through the system and ends up in the grocery store. I think people have a really, really poor appreciation of what that really means in this country."

Kathryn Grover
1115 Pleasant St.
New Bedford, MA 02740 – 6730
kgrover24@attbi.com

Thoughts on the Past and Future of American Guestworker Programs

by

Cindy Hahamovitch

Since 1995, legislators with close ties to farmers' organizations have been introducing bills that would replace or dramatically change the United States' current guestworker program. They contend that the "H2-A program" (named after the section of the 1952 act that institutionalized the use of foreign farmworkers on temporary contracts) has too much red tape to be of much use to farmers. As a result, many growers hire undocumented or falsely documented immigrants, which is illegal. Had they a larger, less-regulated guestworker program, they could avoid hiring "illegal immigrants" altogether. Farmworker advocates admit that hiring "H2-A" workers involves cutting through a lot of red tape--growers have to prove they can't find American workers, pay H2-A workers higher than prevailing wages, build free housing for them, pay their way to and from the country, and so on. But they also note that the program's many requirements were hard won reforms, designed to protect guestworkers from exploitation and to protect domestic workers from unfair competition. They contend that there is no shortage of legal farmworkers that justifies an expanded guestworker program. Farmers prefer foreign workers, they say—either illegal immigrants or guestworkers--because they can be more easily controlled and even intimidated. Advocacy groups like the Farmworker Justice Fund and the Farm Labor Organizing Committee have thus fought bitterly against the idea of expanding the guestworker program. But when it became clear that the idea of a bigger and better guestworker program was gaining ground in Congress, they pushed to include provisions that would legalize undocumented farmworkers already in the U.S.; extend to farmworkers—foreign and domestic—the right to join unions and bargain collectively; and retain the labor protections inherent in the H-2A program. The result has been two different plans, one sponsored by Senator Larry Craig (R-Idaho) and backed by agricultural employers' organizations, the other sponsored by Senator Edward Kennedy (D-Massachussets) and Representative, Howard Berman (D-California), and backed by farmworker organizations.*

Until recently, these debates took place behind closed doors and out of the public eye. Few Americans knew the U.S. had a guestworker program, let alone that some policy makers were debating its future. Then, in the first week of September 2001, Mexican President Vincente Fox made his first, post-election "state visit" to the U.S. While here, he called on newly elected President Bush to grant amnesty to the three million plus Mexicans working illegally in the U.S. The Bush administration quickly downplayed the idea of a blanket amnesty, but Bush and Fox emerged from their first state meeting publicly discussing the idea of "regularizing" migration across the border by creating a guestworker program. A week later, the terrorist attacks of 9/11 interrupted this process, but talks have since resumed.

While I was amazed to see the subject of my current research all over the nation's papers, I was frustrated by the fact that Bush, Fox and their spokespeople talked about the idea of creating a guestworker program as though the U.S. didn't already have one. Besides the H2-A program, which has been bringing some 20,000 men a year from the British West Indies to the U.S. on a temporary basis since 1943, the U.S. used to have an even larger guestworker program—known unofficially as the "Bracero Program." It brought some four million Mexicans to the U.S. between 1942 and 1964. Indeed, farmworker advocates fear that a much expanded and deregulated guestworker program would essentially resurrect the Bracero Program, which depressed agricultural wages and undermined farmworkers' ability to organize collectively. Grower lobbyists counter that adequate protections can be maintained, while still giving farmers the benefit of the doubt when they say they need more farmworkers.

So, while in the 1950 and '60s legislators debated whether the U.S. should have guestworker programs and in the 1980s and '90s they debated whether growers should have access to foreign workers at all, the current debate presumes that foreign workers are an unavoidable fact of rural life. The question is under what terms they will enter the country and work. Is there such a thing as a good guestworker program? Have guestworker programs

* The Farmworker Justice Fund's website—fwjustice.org—contains information on the bills under discussion.

ever functioned in a way that was fair to domestic workers who competed for the same jobs and to the guestworkers who labored far from families and friends? Would a bigger and less rule-bound guestworker program be a step forward—a way for perhaps hundreds of thousands of Latino workers to labor in the U.S. without having to endure the risks and stigma of illegal border crossings—or would it be a step backward toward a time when farm laborers seemed to many to be little more than rented slaves?

As a historian it's not my job to answer that question but to look to the past to see what we can learn from past efforts. Perhaps the more we know about the history of guestworker programs, the more we'll be able to make informed decisions about their future. The remainder of this paper, then, will consider the following subjects:
-the origins of guestworker programs in other parts of the world
-the origins and early history of the U.S. guestworker programs
-and the fate of guestworkers around the world today
These are all enormous subjects—too big to discuss at any length here—but hopefully my comments will give us some talking points that will help direct our discussion.

Guestworkers Around The World

The first guestworker or "temporary farm labor" programs seem to have appeared in Prussia (a nation that later became part of Germany) and in South Africa in the late 19th century. As was the case in many other parts of the world at that time, the Prussian countryside was undergoing rapid commercialization, mechanization, and the consolidation of farms into large holdings. These changes led simultaneously and paradoxically to the displacement of rural people and the rise of labor shortages. To secure a short-term labor force without raising wages for farmworkers, Prussian farm owners in the 1880s did what many other nineteenth century employers around the world were doing: they recruited workers from abroad, in their case, tens of thousands of Poles from Russia and Austria.[1] But the enlarged migration of the 1880s led by mid-decade to a hue and cry over the so-called "Polonization" of Prussia. In 1885 Prussia responded to these complaints by deporting all 40,000 unnaturalized Poles, and by enacting harsh measures to block further immigration. After five years, however, the government reached a compromise that allowed growers' renewed access to foreign workers. The 1890 policy restored employers' access to Polish migrants but discouraged the migrants' permanent settlement by excluding all but single men and by requiring the migrants to leave every winter. The readmitted migrants were issued German identification cards, color-coded to indicate their nation of origin, and were banned from speaking German. To make sure they did not organize for their mutual benefit, moreover, the government decreed that the migrants were not allowed to hold meetings in Polish.[2]

I've gone into such detail about the Prussian example because it captures the essence of the guestworker programs that would dot the globe over the next hundred years. First, the program served the owners of an industry undergoing rapid growth, which, without an influx of foreign workers, would have faced the prospect of spiraling wages. Second, the state became involved not so much because of employers' demands for foreign workers—they already had them—but because of rising public opposition to that foreign presence. The state-sponsored migration staved off, or in this case undermined, more draconian immigration restrictions by promising that state power could be employed to make immigration temporary. Third, though guestworker programs represented the intrusion of the state into the affairs of employers of foreign workers, employers had little cause to complain. By segregating foreign workers from the general population, in this case through an ID system, language restrictions, and, significantly, by limiting the migration to men, Prussia's system pitted foreigners against domestic workers and intimidated Poles who might have formed or joined labor organizations. If foreign workers did organize, employers could now threaten them with deportation, with the force of the state undergirding the threat.

Not all temporary labor programs were as harsh as the Prussian program over the coming century, but variations on these themes reappeared as other states attempted to exert similar authority over foreign workers within their borders or to redefine who among them would be considered foreign. As in the case of the 1890 Prussian

---

[1] Ulrich Herbert, *A History of Foreign Labor in Germany, 1880-1980:Seasonal Workers/Forced Laborers/Guest Workers* (Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1990; German language edition published 1986), , pp.9-86: David Blackbourn, *The Long Nineteenth Century: A History of Germany, 1780-1918* (NY: Oxford University Press, 1998).
[2] Herbert, 18-37

compromise that mediated between Germans who wanted to hire Poles and those who wanted to banish them, South Africa's labor supply system grew out of conflicts between white settlers who wanted to isolate themselves from black Africans and those who sought Africans' labor. In 1893, in an effort to reduce "native wages to a reasonable level," South Africa's Chamber of Mines began supplementing its local labor pool of miners with men--and men only—most recruited from Mozambique.[3] Though mining is a year-round endeavor, these migrants were shuttled in and out of the mining region to guarantee against permanent settlement. Like Poles in Prussia, the migrants were housed in workers' compounds, banned from bringing family members with them, and were sent home every eighteen months, creating a sort of permanently temporary status, or what South Africans call an "oscillating" labor system. Three years later, the Chamber of Mines formed the Rand Native Labour Association, which succeeded in increasing the labor supply by five hundred percent in eight years, "without any appreciable rise in wages."[4] In the years that followed, South Africa created a pass system that banned blacks from white areas unless they had work permit. In other words, while the Prussian ID system distinguished Germans from foreigners, the South African pass laws effectively reduced black South Africans to the status of "guestworkers" in their own country. This oscillating labor supply system enabled South Africa's gold mining companies to keep miners' real wages flat for some fifty years, despite the fact that gold prices were fixed by international agreements.[5] The oldest guestworker program in the world, South Africa's migrant labor system has operated continuously since the 1890s and has even outlived the apartheid system.

Australia created a similar system at the turn of the century both as a way to control the labor of sugar harvesters but also to placate nativists who wanted a "White Australia." In this case, sugar harvesters brought to Australia as indentured servants from the Pacific Islands were shipped out and then readmitted on a temporary basis.

It was thus against the backdrop of rising demands for foreign labor and rising popular revulsion against 'uncontrolled' immigration that state-regulated, temporary, contract labor programs first appeared. Mediating between employers of foreign workers, on the one hand, and nativist forces, on the other, guestworker programs offered a way to employ foreign workers without seeming to incur all the trouble of permanent immigration. It's no coincidence, then, that these early guestworker programs were born during periods of national unification and at moments when governments were creating the first welfare states; temporary labor migration helped create a new category of immigrant that did not have to be integrated, educated, enfranchised, or entitled to state rights and benefits.[6]

The American Guestworker Programs

Guestworker programs appeared much later in the United States in part because the American labor movement of the late 19th century was powerful enough to win an immigration law—the Foran Act—that prevented employers from signing contracts with workers abroad. This didn't eliminate the use of foreign workers in agriculture or industry by any means; it just meant that employers who wanted foreign workers worked through private labor recruiters or *padroni*. In the South, the availability of black sharecroppers—another form of bound labor—probably also made state intervention in the business of labor supply unnecessary.

During the First World War, when growers complained of labor shortages and spiraling wages, Congress temporarily suspended the Foran Act, allowing growers in the southwest to drive to the border and contract directly with Mexican workers, so long as they agreed to deport them again at the end of the season. After the war, Mexican farm laborers grew in number without a formal guestworker program because there were no limits on the number of immigrants who could enter the US from Western Hemisphere countries. The Mexican Revolution helped push migrants out of Mexico, and the availability of jobs on farms, railroads, and in mines drew them here. In the 1930s, during the Great Depression, the federal government actively reversed this process by deporting some 400,000 Mexicans (and Mexican Americans), so they would not compete for jobs with whites.

---

[3] Francis Wilson, *Labour in the South African Gold Mines, 1911-1969* (London: Cambridge University Press, 1972), 1, 3, 10-14.

[4] Ibid., 3-4

[5] Ibid., 4-5; Jonathan Crush, Alan Jeeves, and David Yudelman, *South Africa's Labor Empire: A History of Black Migrancy to the Gold Mines* (Boulder: Westview Press, 1991), 1-32.

[6] Thanks to Scott Nelson for suggesting the connection to early welfare states.

So, although foreign workers have always played a significant role in the American labor force, the history of the American guestworker programs really starts during the Second World War, as large growers once again claimed that they could not meet the demands of war production without access to foreign labor. Whether there really were severe agricultural labor shortages during the war is, at least in my mind, an open question.[7] Officials of the Departments of Agriculture and Labor, who were given the responsibility of estimating farm labor needs in early 1941, insisted that the overall supply of labor was more than adequate to meet farm employers' needs.[i] Federal officials noted that the growers who complained most vociferously about labor scarcity and spiraling wages were the growers who paid the least. The problem, according to federal officials, was not labor scarcity, but a maldistribution of labor, made worse by many growers'—particularly white southern growers'--unwillingness to recruit workers by paying attractive wages.[ii] Initially, federal officials created a farm labor supply system to move American farmworkers from areas of surplus to areas of scarcity. But since removing hundreds of workers from a region had the effect of raising wages there, growers in sending regions were infuriated by the plan.

These growers were not without resources. The nation's largest growers' organizations had powerful lobbying organizations—the American Farm Bureau Federation and the Associated Farmers—and they had many friends in Washington. Though federal officials remained unconvinced of the need for foreign workers, in 1942 the U.S. government signed its first formal labor agreement with Mexico, allowing for the temporary migration of an unspecified number of Mexicans for work on American farms. This is the scheme that would later become known as the "Bracero Program" (bracero means "strong arm")

.

Then, in April of 1942, Congress passed a remarkable bill, a bill that the American Farm Bureau Federation and the Associated Farmers had penned. The new law--Public Law 45--allowed for the expansion of the farm labor supply program, so long as federal funds were <u>not</u> used to improve the wages or conditions of <u>American</u> farmworkers. American farmworkers would have to stay where they were, unless their local county agricultural extension agent signed a release allowing them to take work elsewhere. The federal government would keep running its farm labor supply program and its migrant labor camps, but they would be used primarily to transport and house foreign farmworkers brought to the U.S. under contracts with growers.[iii] A few months later, British colonial officials signed an agreement on behalf of workers in the British colony of Jamaica, and Jamaicans began journeying to the U.S., making the voyage on American battleships. A year later, the Jamaican program was expanded to include other islands in the British West Indies.

It's important to note that these programs came with "red tape." Acting like union negotiators, Mexican officials had required that the "Emergency Farm Labor Supply Program" (the Bracero Program's official name) include an unprecedented list of conditions designed to protect Mexican men working in the U.S. Mexican braceros were guaranteed a minimum wage, and had to be paid the prevailing wage, if that was higher. They were guaranteed work or wages for at least three-quarters of the term specified in their contracts; their housing had to meet certain minimum standards; and they got free transportation to and from the U.S. if they completed their contract.

Moreover, under this war-era program, U.S. officials took responsibility for almost every aspect of the labor importation program. In the name of the war effort, U.S. officials helped recruit and screen foreign workers. They had them examined by doctors, transported them on U.S. transport vessels, housed them in federal labor camps, fed them, and treated them when they were sick or injured. Mexican and British colonial officials also came to the U.S. to deal with complaints of abuse. Mexico sent consuls and the British West Indies sent "liaisons" to intervene when workers complained of mistreatment.

By 1945, the U.S. government was acting as a crew leader to over 100,000 foreign farmworkers and, in the postwar period, the numbers kept rising.[8] Despite sporadic and sometimes serious mistreatment in some areas, the first few years of the American guestworker programs were relatively harmonious. Indeed, this was one of the few times when guestworkers were treated somewhat like guests. For example, Jamaican pea pickers were offered the use of a country club in Wisconsin; they were picked up and taken to church by curious white parishioners in Iowa; a group in New York received "the keys" to New York City. In California, the Farm

---

[7] Hahamovitch, *The Fruits of Their Labor, Atlantic Coast Farmworkers and the Making of Migrant Poverty, 1870 – 1945* (Chapel Hill, NC: UNC Press, 1997).

[8] Ibid., 164-181.

Security Administration organized fiestas for Mexicans. Growers in New Jersey rushed to buy domino sets and cricket bats for their new recruits.

Yet neither the protections spelled out in the workers' contracts nor the intervention of liaisons prevented working and living conditions from deteriorating rapidly in the years that followed. Some of the problems were a result of local conditions. As early as the fall of 1943 West Indians sent to work for planters in Florida protested the fact that despite non-discrimination clauses in their contracts, they were expected to adapt to the norms of the Jim Crow South. The food was foul, the barracks worse, and workers were guarded by armed guards, who shot at men on several occasions. Black workers had to pay for clean water and they were warned not to enter white establishments.[9] Complaints also multiplied as the two U.S. programs outgrew the capabilities of the liaison staffs. The chief liaison from Jamaica noted in 1945 that "the men write home or go home and say they have never seen me." Yet by his own estimate, it would have taken him nearly four years to visit every man.[10]

But the key problem then and in the years that followed was that both the Bracero Program in the West and the West Indian program in the East left the power to return or "repatriate" workers in the hands of employers. Jamaicans didn't just accept the conditions they encountered in Florida's sugar fields; they militantly protested housing and working conditions. But when they did, they found themselves in jail awaiting deportation. Within two weeks of their arrival in Florida in late 1943, 700 Jamaicans were jailed for refusing to work under the conditions proffered. But those who did found themselves on their way back to the Caribbean—no expenses paid. The liaisons sent to advocate for them were little help because they feared that if they protested conditions too much, Jamaicans would loose the jobs to workers from other places.

This fear is a problem that beset all guestworker programs, however well intended officials in the receiving or sending countries were. Ultimately the prospect of millions of dollars in remittances and the lure of thousands of jobs in the U.S. proved more important than complaints of trigger-happy labor camp managers and foul drinking water in the fields. Even when officials in the sending countries tried to improve conditions by threatening to withdraw their citizens from particular states—Jamaicans were pulled out of Florida and Mexicans out of Texas in 1946 to protest abusive treatment—their efforts were undermined by those even more desperate to secure overseas jobs. The government of Barbados offered to break the Jamaican "strike" against Florida, for example, and many Mexicans ignored their government's prohibition against taking jobs in Texas. As a result, the wartime guestworker programs succeeded in creating an international competition for foreign jobs, and if one nation's workers failed to climb on to the back of growers' trucks, another nation's would.[11]

Far from putting an end to guestworker programs created in the name of the war "emergency", the end of the Second World War resulted in the expansion of the American programs and the birth or rebirth of contract labor programs in post-war Europe. At first, postwar movements of guestworkers were lost in a mass of moving people: demobilizing soldiers, liberated forced laborers and POWs, refugees, colonial subjects seeking work in the metropole or colonizers seeking refuge from armies of liberation. But once the dust settled, it became increasingly clear that temporary labor migration was transforming American agriculture and the face of Europe. I won't go into detail about the European programs here, but they were huge: some 30 million workers migrated under temporary visas for work in Europe between 1945 and the early 1970s, when most of the European programs were cancelled. The new guestworker programs in Europe, like the on-going program in South Africa, were all variations on a theme: each program stabilized wages by enlarging the work force available to certain target industries. However, the programs differed dramatically in terms of their admissions policies and the amount of control employers were permitted to exert over the workers they recruited. Germany, for example, granted some workers permits that allowed them to work wherever they found jobs, while others were assigned to particular employers and were denied the right to switch from one workplace to another. Guestworkers in

---

[9] Hahamovitch, "In America Life is Given Away": Jamaican Farmworkers and the Making of Agricultural Immigration Policy," 134-160, in eds. Catherine McNicol Stock and Robert D. Johnston, *The Countryside in the Age of the Modern State: Political Histories of Rural America* (Ithaca: Cornell University Press, 2001).

[10] Ibid., 156.

[11] Ibid., 157-158. For more information on the Bracero Program, see Henry P. Anderson, *The Bracero Program in California*, Chicano Heritage Series (New York: Arno Press, 1976); Kitty Calavita, *Inside the State: The Bracero Program, Immigration and the INS* (New York: Routledge Press, 1992); and Wayne D. Rasmussen, *A history of the Emergency Farm Labor Supply Program, 1943-1947*, BAE Monograph III (Washington: GAO, September, 1951).

Switzerland were usually bound to particular employers, but the government decided whether workers recruited would be admitted and where they would be housed.

Back in the United States, the "emergency" guestworker programs created during the war long outlived it. The U.S. government dropped out as the official manager of the programs in 1947, but federal officials continued to allow employers to import temporary workers privately if the Labor Department "certified" their need, which it invariably did. And if temporary workers jumped their contracts and joined the ranks of illegal immigrants, the Immigration and Naturalization Service would try to apprehend them. The INS also transformed thousands of unauthorized immigrants into legal contract workers through a process unfortunately called "drying out the wetbacks." So, although the "war emergency" ended in 1945, the Caribbean and Mexican programs continued on and even expanded as publicly authorized private labor supply programs.[12]

Like migrant miners in South Africa and "European Voluntary Workers" in post-war England, postwar guestworkers in the U.S. had few freedoms. Employers advanced the cost of their transportation, paid their return fare if they lasted the season, housed them in company-owned labor camps or compounds, and tried valiantly to deny them access to lawyers, trade unionists, or journalists who might have acted on their behalf. Workers unhappy with their situation did not have the option of walking down the road to the next farm to look for better paying work. Those who tried, "breached their contracts," winning no more than a quick flight or bus ride home.[13]

Guestworkers' lack of rights did not necessarily mean they lived in a constant state of misery. Most men were intent on working hard and fast, so that they could make what was for them a lot of money in a short amount of time. Where growers fulfilled the terms of their agreement, most H2 workers and braceros were likely content. But when there were abuses, and there were many, the system of liaisons and consuls proved incapable of redressing most grievances. And because guestworkers could not strike or protest without "breaching" their contracts, they could do little to improve their situation.

The guestworker plans failed in another way as well. Both the H2 program and the West Coast Bracero Program were supposed to admit workers on a temporary basis only. Both programs tried to ensure that workers stayed temporarily by excluding women (who might produce citizen children) and by withholding a portion of the workers' pay, a portion they could only claim by returning to their home country. But like guestworker programs elsewhere, the U.S. programs led to higher rates of unauthorized migration whether or not they cycled workers out of the country at the end of each season. A minority of guestworkers "jumped their contracts" and stayed or returned illegally, quickly finding work with employers who were quite willing to rehire guestworkers informally, thus saving the expense of complying with the terms of their government's official program. Once established, many would send for relatives and friends..

Concern over deteriorating farm labor conditions and rising numbers of undocumented border crossings led President Truman in 1950 to create the President's Commission on Migratory Labor. After studying the problem, the Commission recommended against expanding the guestworker programs. Indeed, the Commissioners noted that the American system for obtaining migrant labor "depends on misfortune to build up our force of migratory workers and, when the supply is low because there is not enough misfortune at home, we rely on misfortune abroad to replenish the supply."[14] By the time the Commission released its report, however, the Korean War was well under way, and Labor Department officials had responded to fears of farm labor scarcity by allowing the guestworker programs to expand tenfold. In 1951 Congress established a permanent legislative foundation for the Bracero Program and in 1952, Section H2 of the McCarren-Walter Immigration Act did the same for the British West Indian program.

It would take another decade for the guestworker programs to again become the subject of controversy. With 400,000 foreign contract workers entering the U.S. every year, the Bracero Program had become so large and conditions for farmworkers so depressed by the mid-1960s that it no longer seemed defensible, especially given

---

[12] Philip L. Martin and David A. Martin, *The Endless Quest: Helping America's Farm Workers* (Boulder, CO: Westview Press, 1994), 17-18.

[13] Castles and Miller, 68-73; Diana Kay and Robert Miles, *Refugees or Migrant Workers?: European Volunteer Workers in Britain 1946-1951* (New York: Routledge, 1992), 95-119.

[14] Presidential Commission on Migratory Labor, Migratory Labor in American Agriculture 3 (1951).

the recession caused by wartime inflation. Canceling the Bracero Program became a principal goal of the newly formed United Farm Workers, as the union found it nearly impossible to organize farmworkers, so long as growers could readily supplant union members with Braceros on contracts. Though criticism from farm worker advocates mixed uncomfortably with anti-immigrant voices, the chorus was loud enough that, in 1964, the Secretary of Labor refused to "certify" West Coast growers' need for foreign workers, and Congress let the West Coast program lapse. Convinced that sugarcane producers in Florida could find no other source of labor for the difficult and dangerous work of cutting sugarcane and fearful that a suspension of the H2 program might lead to the collapse of Jamaica's conservative government, the Secretary of Labor allowed the BWI program to continue on. However, he limited the use of H2 workers to sugar, apples, and tobacco; he demanded a higher minimum wage; he insisted that housing be provided free-of-charge; and he limited the annual number of H2 workers to just 15,000 men.

Both reforms--the suspension of the Bracero Program in 1964 and Secretary's attempts to better regulate the H2 program—led to unintended consequences. At first, the Bracero Program's demise inaugurated what economists Philip Martin and David Martin dubbed "the golden age for farm workers." The absence of competition from Braceros and California's passage of the pro-worker Agricultural Labor Relations Act in 1975 resulted in a 156 percent wage increase for California farmworkers over a ten-year period. But these high times did not last, at least in part because the suspension of the program led to a dramatic increase in unauthorized migration from Mexico.[15] Recent efforts to police the border more effectively have made illegal crossings more dangerous and expensive but no less common.

The Secretary of Labor's attempt to regulate the H2 Program led to a very different outcome. The Secretary shrunk the East Coast program to 15,000 men and raised the minimum wage for H2 workers just as Florida's sugar industry was increasing tenfold in response to the U.S. embargo of Cuban sugar. Some sugar companies responded to the ensuing labor crisis by mechanizing their harvest, but the very large companies closest to Lake Okeechobee found that the giant harvesters sunk in the soft muck and ruined the roots of the cane plants as they moved through the fields. Thus the sugar companies responded to their labor shortage by increasing the amount of sugarcane each man was expected to cut in a day by hand with a machete. By the late 1960s, the minimum quota per man was eight tons a day or one ton an hour, the equivalent of cutting two rows of cane, two football-fields long. As the pace of work increased, so did the injury rate and the number of impromptu strikes in the field. A strike by several hundred men in 1968 led to investigations and an aborted lawsuit (for false arrest), but the sugar cane companies simply worked harder to recruit men who could maintain the brutal new pace. A Labor Department investigation in the 1970s supported workers' contentions of contract violations and a wage system designed to underpay them, but the ensuing report was squelched and only made public by court order. In 1986, a strike at the Okeelanta Sugar Company finally brought the H2 program into the public eye. The strike might have ended as others had with the "agitators" whisked out of the country before anyone could investigate had not the West Palm Beach sheriff not entered the labor camps with more than fifty deputies sheriffs, armed with tear gas, automatic weapons, and police dogs. The ensuing "Dog War," as the H2 workers called the event, caught the attention of the national press and of the Legal Services lawyers in nearby Belle Glade. The result was a prize-winning documentary exposé—H2 Worker—by filmmaker Stephanie Black in 1990 and a $59 million dollar lawsuit for back wages against five large sugar companies in 1989. The year after the workers' victory in court, however, the sugar companies announced that they were mechanizing the sugar harvest. They would no longer need guestworkers from the Caribbean to do the work for them. The H2 workers had won their

---

[15] Within ten years of the Bracero Program's fall from grace, European guestworker programs were also brought to an abrupt end, but they too left large and growing foreign populations. In Europe, pressure to expel foreign workers began building in the late sixties as it became clear that Europe's reconstruction was complete and West Germany's "economic miracle" was looking rather less miraculous. Yet despite rising unemployment, perhaps half of all temporary workers still remained. Switzerland, Belgium, and the Netherlands all held referenda on expulsion even before the oil crisis of 1973 made the "problem" of foreign workers seem urgent. OPEC's decision to raise oil prices was simply the final nail in the coffin of Europe's guestworker programs. Germany stopped further recruitment of guestworkers in November 1973. France and Switzerland did the same in 1974. Philip Martin, *Guestworker Programs: Lessons from Europe* (U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, Monograph No. 5, Washington, DC: GPO, 1980), 1-2, 10, 17-18.

lawsuit but lost their jobs. Caribbean H2 workers continued to work in tobacco fields in Connecticut and in apple orchards in West Virginia and New York, but these jobs were much shorter in duration.

The combination of the Dog War, Black's film, and litigation might have done in the long-lived guestworker program once and for all had it not been for the national furor over illegal immigration occurring at the same time. 1986, the year of the Dog War, was also the year that Congress passed the Immigration Reform and Control Act (or IRCA), which "legalized" over a million undocumented farmworkers already in the U.S., but which aimed to reduce future illegal immigration by increasing the enforcement efforts at the border and by making it illegal to knowingly hire an undocumented or falsely documented worker. Because IRCA's intent was to deny growers illegal workers, it gave new legitimacy to the idea of using guestworkers instead. After IRCA's passage, the Department of Labor increased its annual certifications to 40,000 visas a year; began approving the use of H2 workers in states like North Carolina where they had previously been denied; and opened the program to Mexican nationals, who quickly outnumbered the West Indians still in the program. Congress also created a new category of non-agricultural guestworkers—H2-B—workers, who labor in hotels, resorts, and food processing plants instead of in the fields. As in 1950 and 1964, the H2 Program seemed to rise like a phoenix from its deathbed.

Guestworkers Around the World in the 21st Century

The U.S. and South African "oscillating" labor programs were not the only guestworker programs to outlive the 20th century.[16] The jump in oil prices in the 1970s might have brought an end to the massive guestworker programs in Europe, but it represented a economic bonanza to oil-producing countries in the Middle East and Asia. Today, most guestworkers are from the Philippines, India, Pakistan, Bangladesh, and Sri Lanka, and most work in oil exporting nations. By 1975, there were 360,000 South and Southeast Asians working in the Middle East. By 1983, there were 3.6 million (out of a total workforce of about 7 million).[17] Canada began importing temporary workers under a "bonded forced-rotational system" in 1973, but its program was insignificant compared to the Middle Eastern programs, which resulted in majority foreign work forces in at least four countries.[18] Malaysia signed labor supply agreements with the Philippines and Indonesia in the early seventies, though perhaps half of the two million migrants who arrived came outside official channels.[19] "We are a nation that cannot even construct a building with our own hands any more," observed Sheryll Stothard, a Malaysian writer and social critic, quoted by Christine Chin. "We have become a nation of subcontractors depending almost totally on foreign labor, money and expertise." As in the Gulf States, guestworkers in Malaysia enjoyed little in the way of civil or human rights. Some 90 percent lived in employer-owned housing and few were entitled to bring their families with them.[20]

These late twentieth century guestworker programs have much in common with earlier schemes. Most importantly, instead of integrating their large foreign populations, receiving states have "minimized opportunities for permanent residence" by isolating migrant workers from natives and by rotating them in and out of the country as much as possible.[21] These migrants worked under the rubric of labor supply agreements that

---

[16] Jonathan Crush, Alan Jeeves, and David Yudelman, *South Africa's Labor Empire: A History of Black Migrancy to the Gold Mines* (Boulder: Westview Press, 1991), 10-31.

[17] Michael Humphrey, "Migrants, Workers and Refugees: The Political Economy of Population Movements in the Middle East," *MERIP*, vol. 23, no. 2 (March/April 1993), 2-9.

[18] On Canada's temporary labor program, see Ricardo Trumper and Lloyd L. Wong, "Racialization and Genderization: The Canadian State, Immigrants, and Tempòrary Workers," 153-191, in *International Labour Migrations*, edited by B. Singh Bolaria and Rosemary von Elling Bolaria (Delhi: Oxford University Press, 1997).

[19] Chin, 45-63.

[20] *New York Times*, February 20, 2000, Section 1, p. 10, col. 1; Ahm Zehadul Karim, Moha Asri Abdullah, and Mohd Isa Haji Bakar, *Foreign Workers in Malaysia: Issues and Implications* (Kuala Lumpur: Utusan Publications, 1999), 62.

[21] Fred Halliday, "Labor Migration in the Arab World," *Merip Reports* vol. 14, no. 4 (May 1984), 3-10. According to Halliday, the oil-boom and the turn to foreign workers resulted in "a dangerous neglect of agriculture" and the restriction of industrial development "to a few capital-intensive enterprises;" Michael Humphrey, "Migrants, Workers and Refugees: The Political Economy of Population Movements in the Middle East," *MERIP*, vol. 23, no. 2 (March/April 1993), 2-9; Hassan N. Gardezi, "Asian Workers in the Gulf States of the Middle East," 99-120, in *International Labour Migrations*, edited by B. Singh Bolaria and Rosemary von

mimicked earlier contracts: workers were segregated in labor compounds, strictly prohibited from bringing their families, and subject to deportation for misconduct. White collar workers were less constrained, but only Iraq offered the same social services to migrants and citizens, and migrants had no legal or political rights in any of these nations. According to Fred Halliday, in the early '80s the Saudi press was "replete with advertisements by contractors publishing the details of migrant laborers who have fled from their place of work."[22] Yet the Middle Eastern and Pacific Rim programs have introduced several important innovations as well. First, while still supplying workers for dirty, dangerous, and difficult work, recent guestworker programs have also recruited highly skilled workers and professionals, such as engineers, nurses, doctors, mechanics, and, more recently, computer systems analysts. Second, recent guestworker programs have become increasingly feminized as "the Maid Trade" overtook the traditional trade in miners, agricultural laborers, and construction workers.[23] And third, sending governments have exhibited far greater enthusiasm for the idea of exporting their citizens as contract workers; some have even actively marketed their citizens abroad. As a result, sending nations have had a far greater hand in charting the paths labor migrants follow and even less influence over the conditions under which they work.

The diffusion of guestworkers into individual homes made it even harder for home governments to help enforce the protective language in their contracts. In 1993 the Philippines' Overseas Workers Welfare Administration had just 31 labor attachés, 20 welfare officers, and 20 coordinators to deal with the complaints of 4.2 million migrant workers in 120 countries.[24] Moreover, competition among labor-exporting nations for the same jobs continued to undermine conditions. Just as Barbados broke Jamaica's 1946 "strike" against Florida, in 1983, when Bangladesh and Pakistan banned the out-migration of female servants in response to reports of abusive employers, Indonesian women took up the slack with the encouragement of their government. In 1986, Pakistani and Bangladeshi officials recommended lowering the wages of their nationals in the Middle East in order to keep their nationals competitive.[25] Indeed, the more remittances pour into banks, the less inclined sending governments have been to protest too much. The amount of remittance income generated by overseas migrants has, in fact, been astounding. In 1992, for example, the *Asian Migrant Forum* estimated that remittances to the Philippines in that year alone totaled US $4.3 billion, which was more than the country's $3 billion foreign debt. As Christine Chin notes, the more the U.S., the World Bank, and the IMF have responded to the Asian and Latin American debt crisis by demanding austerity measures, currency devaluation, and the removal of trade barriers, the more important remittances have become. "Today, the temporary labor export industry has become permanently temporary," she quotes a Filipino senator as saying. "Moreover it has grown...from being a stop-gap measure to being a vital life-line for the nation...[T]he labor export industry is really the biggest economic story for the country...."[26]

Elling Bolaria (Delhi: Oxford University Press, 1997); J.S. Birks, I.J. Seccombe adn C.A. Sinclair, "Labour Migration in the Arab Gulf States: Patterns, Trends and Prospects," *International Migration* (Geneva, Switzerland) vol. 26, no. 3 (1998), 267-286. See also various essays in F. Eelens, T. Schampers, and J.D. Speckmann, eds. *Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf* (New York: Kegan Paul International, 1992).

[22] Humphrey, 4-9;Halliday, 6-7.

[23] In the 1970s, for example, Malaysia admitted a few hundred Filipina and Indonesian domestic workers, by 1994 the official count had risen to 70,000. Domestic servants were particularly vulnerable to abuse because each woman worked alone in the home of the employer who imported her. "The home is the most dangerous place because it is private," noted the executive secretary of a Malaysian shelter for battered women and children. Thus guestworkers who participated in the international "maid trade" found themselves in a situation akin to that of migrant miners in South Africa or H2 workers in Florida, only much most extreme. When faced with employers who underpaid them, refused them time off, beat or sexually abused them, domestic servants were on their own. Chin, 93-124; Benjamin V. Cariño, ed. *Filipino Workers on the Move: Trends, Dilemmas and Policy Options* (Philippine Migration Research Network, 1998), 1; *New York Times*, February 20, 2000, Section 1, p. 10, col. 1; Ahm Zehadul Karim, Moha Asri Abdullah, and Mohd Isa Haji Bakar, *Foreign Workers in Malaysia: Issues and Implications* (Kuala Lumpur: Utusan Publications, 1999), 52-55.

[24] Castles and Miller, 149.

[25] Chin, 102; Hassan N. Gardezi, "Asian Workers in the Gulf States of the Middle East," in eds., B. Singh Bolaria and Rosemary von Elling Bolaria, *International Labour Migrations* (Delhi: Oxford University Press, 1997), 99-120.

[26] Chin, 98-100

Concluding Thoughts

Throughout the twentieth century, states have responded to popular hostility to immigrants by criminalizing the act of immigrating without explicit authorization. At the same time, however, they have created guestworker programs, which channeled some foreign workers into regulated, temporary labor programs. Guestworker programs persist not because they supply so many laborers—in most, if not all countries, the numbers of guestworkers were dwarfed by the number of unauthorized immigrants and permanently resident immigrants. The programs persist because they supply labor to industries undergoing particularly rapid expansion or offering only unpleasant or dangerous work. Guestworker programs remain attractive to employers who would otherwise have to pay a great deal more to retain workers who enjoyed the right to walk away. They also remain attractive to states because they help maintain the fiction that governments can control their borders and deport foreign workers when necessary. Guestworker programs have rarely succeeded in making immigration temporary--indeed, they have led in many cases to large permanent foreign populations--but they have permitted employers access to foreign workers while at the same time severing any historical connection that may have existed between immigration and naturalization.

---

[i] Memorandum, The Impact of War and the Defense Program on Agriculture: Report No. II, transmitted by J.A. Fleming, Chairman, Subcommittee of Inter-bureau Coordinating Committee, to the Secretary of Agriculture, Feb. 17, 1941, cited in Wayne D. Rasmussen, *A History of the Emergency Farm Labor Supply Program, 1943-47*, Agricultural Monograph No. 13, (Washington, D.C.: U.S. Department of Agriculture, Bureau of Agricultural Economics, 1951), 14-15; Report of the Interbureau Planning Committee on Farm Labor, "Review of the Farm Labor Situation in 1941," 12/31/41, National Archives and Records Administration (hereafter NARA), RG 16, Records of the Office of the Secretary of Agriculture, No.17 General Correspondence of the Office of the Secretary, 1906-1970, Subject: Employment, File: "1. Labor Oct 4 to" [1941?].

[ii] In 1941 average hourly wages were 31 cents in the eastern states from New Jersey to Maine. Wages in Delaware, Maryland, and Virginia averaged 22 cents an hour, and in the coastal states from North Carolina to Florida, wages were among the lowest in the nation at 12 cents an hour. Wages climbed slightly between October 1, 1942 and January 1, 1943, but farmworkers still made only 39 percent of what unskilled factory workers earned. N. Gregory Silvermaster's report to Wayne H. Darrow, director, Agricultural Labor Administration, March 20, 1943, FSA correspondence, box 75, file 4-FLT-R36, labor estimates, RG 244, NARA; "Farm Labor Notes," June 20, 1942, general correspondence, employment, 1-4 Farm, May 14-July 15, 1942, RG 16, NARA, 5; Hahamovitch, *The Fruits of Their Labor*, 163-166.

[iii] Rasmussen, *Emergency Farm Labor Supply Program*, 42; Hahamovitch, *The Fruits of Their Labor*, 173-74; Baldwin, *Poverty and Politics*, 394.

Cindy Hahamovitch, Ph.D
Associate Professor of History
The College of William & Mary
P.O. Box 8795
Williamsburg, VA 23187-8795
Cxhaha@mail.wm.edu

April 22, 2002

Immigration, Guest Workers, and Rural Poverty

by

Philip Martin

FARM WORKERS 1

TABLE 1. HOW MANY UNAUTHORIZED WORKERS? 2

TABLE 2. SAWS AND UNAUTHORIZED WORKERS, NAWS, 1989-98 3

THE H-2A PROGRAM 3

TABLE 3. H-2A CERTIFICATIONS: 1985-2000 4

GUEST WORKERS AND LEGALIZATION 4

AFTER SEPTEMBER 11 6

CONCLUSIONS 6

TABLE 4. MAJOR IMMIGRATION REFORM OPTIONS AND THEIR IMPACTS 7

BIBLIOGRAPHY 7

The farm workers of tomorrow are growing up today outside the United States, usually in rural Mexico. An estimated 55 percent of US crop workers are unauthorized, and over 95 percent of new entrants to the seasonal farm work force are born abroad. Many Latin American immigrants begin their American journeys as unauthorized farm workers.

The access of US farm employers to Mexican workers has been a contentious issue since May 23, 1917, when the US Secretary of Labor, whose agencies included the Bureau of Immigration, allowed "inadmissible aliens"—Mexicans—to enter the US to work on farms and railroads. This first Bracero program expired in 1921, and was followed by a series of Bracero programs between 1942 and 1964 under which almost five million Mexicans were legally admitted to do farm work. For 26 of the past 85 years, there have been formal Bracero agreements to admit Mexican workers for US farm work.

This paper discusses proposals for a new guest worker program with Mexico. It reviews the characteristics of US farm workers, the current H-2A program for admitting legal guest workers for farm work, the major proposals being debated to turn unauthorized workers into legal farm workers, and several considerations after September 11 that may affect the negotiations for a new Mexico-US guest worker program.

Farm Workers

The most recent national data on the characteristics of workers employed for wages on crop farms found that 80 percent were immigrants, and 95 percent were born in Mexico. There are an estimated 1.8 million US crop workers, so this implies that 1.4 million were born in Mexico and 340,000 were born in the US.

Farm workers were asked a series of questions about their place of birth and legal status, and the US Department of Labor's National Agricultural Workers' Survey (NAWS) inferred from their answers whether they were authorized to work in the US. The NAWS found that 52 percent of the crop workers interviewed in 1997-98 were unauthorized, up sharply from 8 percent in 1989. At the same time, the percentage of legalized farm workers—SAWs—fell from 37 percent in 1989 to 15 percent in 1998.

In addition to 1.8 million workers employed on US crop farms, there are another 700,000 workers employed on US livestock farms. Fewer livestock workers are believed to be unauthorized, in part because livestock jobs tend to be year-round, they often involve the operation of expensive machinery, and many livestock employers

provide housing and other benefits. A reasonable assumption is that 20 percent of livestock workers are unauthorized in 2002.

Table 1 includes three estimates of how many unauthorized farm workers there may be in 2002. The range is 1 to 1.4 million, and the most likely number is 1.2 million, or about half of those who work for wages on US farms each year:

- The first column, 58/20, estimates that there are 1.2 million unauthorized foreign farm workers among the total 2.5 million, based on 58 percent of crop workers, and 20 percent of livestock workers, being unauthorized.
- The second column shows that, if 2/3 of the crop workers are unauthorized, and 1/3 of the livestock workers are unauthorized, there are 1.4 million unauthorized US farm workers.
- The third column shows that, if 50 percent of crop workers and 10 percent of livestock workers are unauthorized, there are 1 million unauthorized farm workers.

Table 1. How many unauthorized workers?

How many unauthorized workers in 2002?			
Unauth crop/livestock %	*58/20*	*2/3-1/3*	*50/10*
Hired workers(mils)	2,500,000	2,500,000	2,500,000
Crop workers(mils)	1,800,000	1,800,000	1,800,000
Percent unauthorized	58	67	50
Number unauthorized	1,044,000	1,200,600	900,000
Livestock workers	700,000	700,000	700,000
Percent unauthorized	20	33	10
Number unauthorized	140,000	233,100	70,000
Total unauthorized	1,184,000	1,433,700	970,000
Percent of 2.5 million	47%	57%	39%

The percentage of unauthorized workers varies by several well-known factors—size of farm and type of employer, commodity, and geography. Larger farms with significant numbers of workers brought to the farm by labor contractors have more unauthorized workers than smaller farms with only directly hired workers, the percentage of unauthorized workers is highest in very seasonal fruit and vegetable crops, and the percentage of unauthorized workers has become more uniform throughout the US as newly arrived immigrants spread from the southwestern states.

Agriculture has been the major side and back door through which unskilled Mexicans have entered the United States in the 20th century. The Immigration Reform and Control Act of 1986 was expected to result in a legalized farm work force, as the "easy" the Special Agricultural Worker (SAW) program permitted 1.2 million unauthorized foreigners who provided an affidavit from a US farm employer asserting that they did at least 90 days of farm work in 1985-86 to become immigrants. Many of these SAW applications were filed by persons who did not do the qualifying farm work, and many SAWs who were farm workers soon left farm work, and were replaced by unauthorized workers.

Table 2. SAWs and Unauthorized Workers, NAWS, 1989-98

SAWs and Unauthorized Workers in US Crop Ag: 1989-98

	SAWs	Unauthorized
1989	37	8
1990	30	17
1991	27	19
1992	23	33
1993	12	44
1994	20	38
1995	19	40
1996	16	50
1997	17	51
1998	15	52

Source: US Department of Labor. 2000

The H-2A Program

There is a guest worker program available to farmers, but it is little used in most states. The H-2A program, named after the section of immigration law that authorizes it, permits US farmers to receive DOL permission (certification) to have foreign workers admitted to the US to fill vacant farm jobs if: (1) US workers are not available; and (2) the presence of the foreign workers will have no adverse effects on similar US workers.

The Department of Labor requires farmers to notify DOL of anticipated labor shortages at least 45 days before work is to begin. The farmer and the Employment Service attempt to recruit US workers to fill the anticipated jobs and, if this recruitment is not successful, the farmer receives certification to have H-2A foreign workers admitted to fill the jobs. Farmers with certification can recruit workers anywhere, using any criteria they like; several US businesses specialize in recruiting and bringing to the US H-2A workers that meet farmer specifications.[1]

DOL will not consider applications for H-2A workers unless the farmer promises (1) to pay the higher of the minimum, prevailing, or Adverse Effect Wage Rate ($7-8 an hour in most states); (2) to offer US and H-2A workers free approved housing; and (3) to pay for transportation from the worker's place of recruitment to the US job. Despite complaints that the H-2A program is cumbersome, the number of certifications, mostly to fill jobs NC and surrounding states on tobacco farms, has been increasing.

[1] The North Carolina Growers Association in Moore county NC imports about 16,000 H-2A workers from Mexico each year to work on 1,100 North Carolina tobacco farms. The Los Angeles Times on August 26, 1999 called president Stan Eury the largest FLC in the US.

Table 3. H-2A Certifications: 1985-2000

H-2A Certifications: 1985-2000

	Farm jobs Certified	Sugarcane	Tobacco	Sheep
1985	20,682	10,017	831	1,433
1986	21,161	10,052	594	1,043
1987	24,532	10,616	1,333	1,639
1988	23,745	10,751	2,795	1,655
1989	26,607	10,610	3,752	1,581
1990	25,412	9,550	4,666	1,677
1991	25,702	7,978	2,257	1,557
1992	18,939	4,271	3,080	1,522
1993	17,000	2,319	3,570	1,111
1994	15,811	1,419	3,720	1,305
1995	15,117		4,116	1,350
1996	19,103		9,756	1,366
1997	23,562		14,483	1,667
1998	34,898		16,984	1,961
1999	41,827		16,206	1,443
2000	44,017		14,554	1,865

Source: US Department of Labor, ETA, OWS. Annual Reports.
Farm jobs certified by DOL as needing to be filled with H-2A workers.

Guest Workers and Legalization

Many farm employers, especially in the western states where there is little on-farm housing, say that the H-2A program is "unworkable" for them; they have been seeking an alternative to the H-2A program for at least 20 years. Farm employers succeeded in having an alternative guest worker program included in the Immigration Reform and Control Act of 1986, the Replenishment Agricultural Worker program, but it was not used to admit farm workers because there were no farm labor shortages during its 1989-93 life.

Bills that would create alternatives to or modify the H-2A program have been introduced in Congress since 1995, justified by the rising percentage of unauthorized workers, which made farmers vulnerable to crop losses if the Immigration and Naturalization Service inspected their operations and removed unauthorized workers. The common thread in these proposals was avoidance of DOL certification of an employer's need for foreign workers. Instead of certification, farmers wanted to self-certify their need for foreign workers by "attesting" that they needed foreign workers in the same way that employers seeking H-1B visas attest to their need for foreigners with at least a BA degree.

One way to avoid job-by-job DOL certification was a proposal to establish farm worker "registries" in each state for legally authorized workers, thus putting the burden on the public Employment Service to register legally authorized farm workers seeking jobs. Farmers would apply to the registry for workers, and receive permission to have, e.g. 60 guest workers admitted if they requested 100 workers from the registry and received only 40.

In July 1998, the US Senate approved on a 68-31 vote the Agricultural Job Opportunity Benefits and Security Act (AgJOBS), which included farm worker registries and introduced the concept of withholding some of the foreign workers' wages to encourage them to return to their country of origin at the end of the season. Under AgJOBS, employers would pay federal FUTA (Unemployment Insurance) and FICA (Social Security) taxes to

a trust fund rather than to UI and SSA agencies, about 8.3 percent of their earnings, and this trust fund would be used to reimburse DOL and INS for administration. If the Attorney General found that a significant number of AgJOBS workers were remaining in the US unlawfully, 20 percent of their earnings could be paid by farm employers directly into the trust fund, and returned to the worker in his country of origin after he surrendered the visa-ID, which would include a photo and biometric information. President Clinton threatened a veto, and AgJOBS was not enacted.

The outlook for a guest worker program was changed by the election of Vicente Fox as Mexican president in July 2000, and George Bush as US president in November 2000. These election results prompted employer and worker advocates to agree on a compromise version of AgJOBS in December 2000 that introduced a new concept: earned legalization. The December 2000 compromise offered temporary legal status to unauthorized workers who did at least 100 days of farm work the previous year, and allowed them to become immigrants if they did at least 360 more days of farm work in the next six years. Earned legalization satisfied employers, since newly legalized farm workers would not immediately leave for nonfarm jobs, and worker advocates, who wanted farm workers to eventually have the same rights as other workers.

The AgJOBS compromise was blocked in Congress by Republicans who opposed "rewarding lawbreakers." Led by Senator Phil Gramm (R-TX), they instead proposed a guest worker only policy. Under Gramm's proposal, unauthorized Mexicans already in the US could obtain seasonal work permits that would allow them to return to the US indefinitely. The guest workers and their employers would continue to pay social security taxes, 15.3 percent of wages, but these taxes would be diverted to a trust fund and used to provide emergency medical care to guest workers. Gramm's proposal would have allowed Mexicans to work in year-round nonfarm jobs for up to three consecutive years, but then they would have to stay in Mexico at least a year before returning to the US.[2]

A second option is legalization for unauthorized foreigners in the US before a key date, say July 4, 2000, but no new guest worker program. This option, favored by the AFL-CIO and most church and union groups, would repeat the legalization of 1987-88. Before and after legalization, there are no restrictions on where foreigners can live and work. Rep. Luis V. Gutierrez (D-IL) on February 7, 2001 introduced HR 500, the US Employee, Family Unity and Legalization Act, that would grant temporary legal status to persons in the US before February 6, 2000, and immediate immigrant status to persons in the US before February 6, 1996. The legalization date would then roll forward a year in each of the next five years, eventually encompassing all of those now illegally in the US.

Guest workers and legalization represent the two extremes of "workers only" and "immigrants only." In between is "earned legalization," giving currently unauthorized workers, as well as newly admitted guest workers, a temporary legal status that could be converted to a permanent legal status only if the temporary legal worker did a certain amount of qualifying work over several years—it is in this sense that the worker "earns" a legal immigrant status. The December 2000 compromise included earned legalization for currently unauthorized farm workers. After satisfying a three-part farm work test that included doing at least 360 days of farm work over the next six years, including 240 days of farm work in the first three years, temporary resident aliens (and their families) could become immigrants after five to six years.

In July 2001, Senator Larry E. Craig (R-Idaho) proposed a variation of the December 2000 compromise that would make it more difficult for unauthorized workers to earn an immigrant status. Craig's proposal would allow unauthorized workers who did at least 150 days of farm work in the 18-month period ending July 4, 2001 to become temporary legal residents. They would then have to do at least 150 days of farm work a year in four of the next six years, that is, a total of 600 days of farm work as a temporary legal resident, to convert to immigrant status.[3]

---

[2] Gramm's proposal would give unauthorized workers and their US employers six months to register for the new program. (http://www.senate.gov/~gramm/press/guestprogram.html)

[3] To keep their temporary status, Craig's bill would require temporary residents to have no more than 60 days of unemployment in the US and to report their work histories once a year to the INS. Craig's bill would substitute attestation for certification for farmers seeking foreign workers, and continue to exclude farm guest workers

Earned legalization became an acceptable middle ground for many employers, migrant advocates, and others seeking an alternative to what they considered an unsatisfactory status quo. During 2001, Mexican President Fox pressed President Bush for better treatment of unauthorized Mexicans in the US, and a working group was charged with creating "an orderly framework for migration that ensures humane treatment [and] legal security, and dignifies labor conditions."

The working group never made a formal recommendation, but seemed to lean toward earned legalization. President Bush in July 2001 said: "when we find willing employer and willing employee, we ought to match the two. We ought to make it easier for people who want to employ somebody, who are looking for workers, to be able to hire people who want to work. And I know we can do so in a humane way that treats people with respect." He added that he wanted to: "provide a way for some of the workers to achieve permanent status over time."

After September 11

The terrorist attacks of September 11 slowed the push for a program to "regularize" Mexicans in the US. There have since been three developments that may push any new program for unauthorized Mexicans toward the guest worker option. First, the US slipped into recession and unemployment rose sharply, from under 4 percent to 5.7 percent in March 2002. Instead of creating 10,000 new jobs per work day, the US was losing 10,000 jobs a day in winter 2001-02. If the recession persists, it may be harder to launch a generous legalization program; if the economic boom returns, it may be easier.

Second, apprehensions along the Mexico-US border fell 25 percent between FY2000 and 2001, from 1.6 to 1.2 million, and fell 50 percent from year-earlier levels in FY2002, suggesting that the INS's strategy of using agents, fences, and lights along the border may have turned the corner and begun to deter unauthorized foreigners. Also in December 2001, Tyson Foods Inc., one of the world's largest poultry processors, was indicted for recruiting and employing illegal workers, the first time INS has taken action against a company of Tyson's size—Tyson employs 120,000 of the 400,000 employees in the US meat and poultry processing industry.

Third, Mexico's National Population Council released a report in December 2001 that concluded: "Migration between Mexico and the United States is a permanent, structural phenomenon. It is built on real factors, ranging from geography, economic inequality and integration, and the intense relationship between the two countries, that make it inevitable." The report concluded that 400,000 Mexicans a year would migrate to the US through 2030 if Mexican economic growth averaged five percent a year, and that 500,000 Mexicans a year would migrate if economic growth averaged 1.5 percent a year. Under these scenarios, the Mexican-born US population would be 18.3 million in 2030, up from the current 8.3 million.

A US recession, combined with prospects that enforcement may be more effective, but that there is no end in sight to Mexico-US migration, suggests that negotiations for a new migration program with Mexico are likely to proceed with caution. On March 22, 2002, Presidents Bush and Fox are expected to make an announcement that is likely to shape the guest worker-legalization debate for 2002.

Conclusions

The immigration policy decisions of 2002 will have important impacts on farmers, workers, and rural communities. The status quo promises uncertainty and risk for farm employers, encourages unauthorized workers to make often dangerous crossings of the Mexico-US border, and winds up with solo male workers and farm worker families crowded in farm worker communities.

---

from coverage under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act. During the four- to six-year temporary-resident period, temporary residents would generally have to be absent from the US for at least two months a year, unless they were the parent of a child born in the United States (i.e., a U.S. citizen), or gainfully employed, actively seeking employment, or prevented by a serious medical condition from returning home.

Guest worker programs can provide growers with a legal farm work force that must remain on their farms, but at the cost of providing housing and paying government-set wages; farm employers who apply for guest workers may also become more vulnerable to inspections by government agencies. Guest workers obtain certainty of employment, but they are dependent on their US employer to remain in the US. If some of the guest workers settle, there may be significant community impacts.

Legalization is associated with speeding up the revolving door through which most farm workers pass en route to the nonfarm labor market—legal immigrants with more opportunities tend to leave farm work, requiring farmers to find replacement workers if there are no changes in the farm labor market. There are also impacts on communities to which legalized workers move, especially if they unify their families. It is in this sense that earned legalization tries to slow exits from agriculture, and delay family unification impacts on communities.

Table 4. Major Immigration Reform Options and their Impacts

	Farmers	Workers	Communities
Status Quo	Uncertainty, risk	Dangererous crossing	Newcomer solo males and overcrowding; problems with illegality
Guest Workers	Certainty, but with government-set wages and housing rules.	Certainty of employment, but dependence on employer	May wind up staying: "there is nothing more permanent than temporary workers."
Legalization	Legalized workers may leave for nonfarm jobs	Legal status and right to unify families	Schooling and other impacts with family unification
Earned Legalization	Slower exit from farm jobs	Eventually earn immigrant status	Delays family unification and its impacts; may be hard to administer

Bibliography

Martin, Philip L. 1994. Good intentions gone awry: IRCA and U.S. agriculture. The Annals of the Academy Of Political and Social Science, Vol 534: 44-57. July

Rural Migration News. Quarterly. http://migration.ucdavis.edu/rmn/index.html

US Department of Labor. March 2000. Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997-1998.

April 9, 2002

Philip Martin
Department of Agricultural and Resource Economics
University of California at Davis
1 Shield Ave.
Davis, CA 95616
martin@primal.ucdavis.edu

Rural Communities and the New Immigrants

by

Pilar Parra and Max Pfeffer

Introduction

Agriculture's increasing reliance on immigrant farm workers has created new challenges and opportunities in rural community development. The growing propensity of these immigrants to permanently settle in rural communities means that both immigrants and established residents will have to adapt to new circumstances. While there are anecdotal accounts of both positive and negative outcomes from these encounters, there have been few systematic sociological investigations of immigrant assimilation in rural communities. Immigrant assimilation is a core topic in American sociology, but studies of these processes have almost exclusively focused on urban areas and occupations. The conclusions from these voluminous studies of urban assimilation may not be directly relevant to rural communities that are smaller, more homogeneous, and have different occupational structures (e.g. greater reliance on agriculture).

One set of challenges in areas reliant on foreign agricultural labor is to facilitate immigrant integration into the community. But recent studies of immigrant assimilation have also highlighted the need for receiving *communities* to assimilate elements of immigrants' culture. In a multi-cultural society assimilation is no longer seen as a one-way process of immigrant adaptation to the dominant culture, but as mutually reinforcing changes in both the immigrant and receiving communities. In rural places with a large immigrant farm worker population, the capacity to adapt in this way becomes an indicator of community development. What makes such mutual assimilation possible in rural communities? This study examines immigrant and community characteristics that facilitate assimilation.

Changes in the ethnic composition of farm workers

Over the past fifty years the farm worker population in New York has changed substantially. Until the late 1980s it was dominated by African American farm workers from the South, and relatively large numbers of the African American former farm workers settled in some New York farming communities. Today the overwhelming majority of farm workers are Mexican immigrants. Currently increasing numbers of Mexican farm workers are settling in some of these same communities.

Increasingly, local officials are making efforts to better integrate immigrants into communities. For example, Utah, North Carolina, and Tennessee issue driver's licenses to illegal immigrants, and Texas, Illinois, California and Minnesota are considering doing so (Schmitt 2001). Unfortunately, some of these efforts have been challenged by the events of September 11, 2001. Future policies are uncertain at this point, but the presence of immigrant workers is a reality that will still have to be addressed.

The growing presence of immigrants in rural communities throughout America makes changes in immigration policy an important rural development concern. This observation is especially true of some regions like the Northeast (Hirschman et al. 1999; Lamphere et al. 1994). Figure 1 shows data on New York participants in the National Farmworker Jobs Program administered by Rural Opportunities, Incorporated [1] (ROI). Figure 1 shows a clear shift from migrant to seasonal workers from 1989 to 2000, regardless of race. This evidence indicates that an increasing proportion of farm workers are settling in New York, and ROI administrators indicate that the majority settle in rural communities.

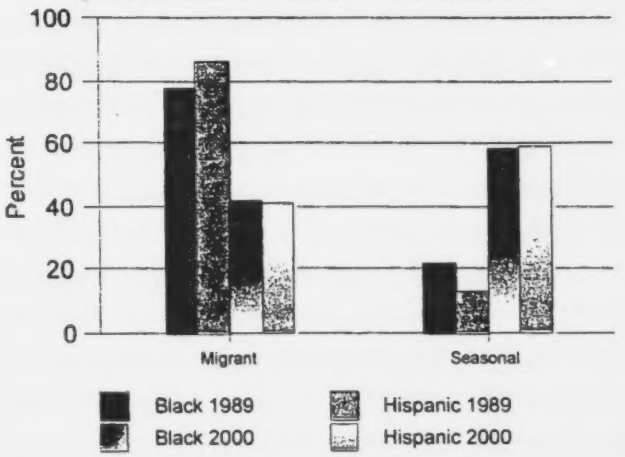
---

[1] This program serves migrant or seasonal farm workers who are economically disadvantaged by the U.S. Department of Labor criteria. (U.S. Deapertment of Labor 2000). In 1989 ROI served 1,250 clients under the DOL program, and in 2000 they served 1,761. Although the ROI data base is neither a comprehensive census nor a representative sample of farm workers, it provides the most detailed information available from 1989 to the present.

As is true for most of the United States, Mexicans are presently the main group employed seasonally in New York agriculture (Griffith et al. 1995). These trends are apparent in Figure 2, that shows changes in New York participants in the National Farmworker Jobs Program administered by Rural Opportunities, Incorporated. Figure 2 shows that the proportion Black declined steadily since 1989, while there has been a steady growth in the proportion Hispanic during this period. Interviews with program administrators indicate that Black farm workers in the program are mostly African Americans and Hispanics mostly Mexicans.

Figure 1

Migrant and Seasonal Farm Workers, New York, 1989 and 2000



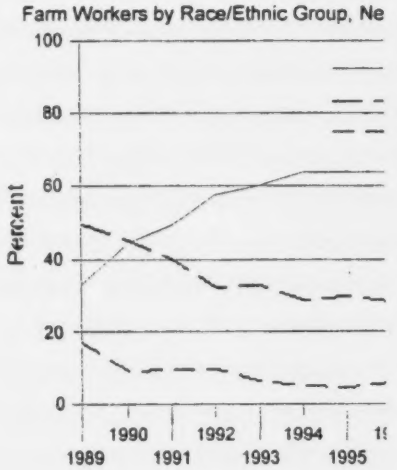
Settlement of immigrant populations

Some evidence indicates that immigrant integration into rural communities can be difficult, but there is no simple characterization of these experiences. Some rural communities isolate newcomers who then lead lives almost invisible from the white majority. Under these circumstances immigrants workers come to communities with assets and strengths that go unrecognized, while their problems are blown out of proportion. At the same time other communities struggle to provide services and schooling to the new residents with language and cultural differences acting as barriers between groups (Griffith et al. 1995). Economically, financial burdens on rural communities providing social services to farm workers need to be taken into consideration. Socially, fragmentation and tensions associated with the arrival of newcomers can undermine community well-being.

Many studies implicitly assume that the economic accommodation of immigrants is a necessary first step toward integration; it is a means of reducing social distance. The reasoning is that once immigrant families have achieved some economic stability they can have access to education, housing, and other resources which bring them into contact with mainstream society. However there is considerable disagreement over how immigrants most effectively make this first step. For example, some recent debate has centered on the relative importance of social relationships and resources provided by co-ethnics as opposed to the human capital assets of individuals (Portes and Manning 1986; Sanders and Nee 1987). The former position assumes a relatively large and diverse immigrant enclave community, and the latter assumes diverse and open labor markets. Neither of these assumptions may be very well suited to conditions in rural communities. Rural communities are characterized by much less social and economic diversity, limiting the alternatives immigrants have available to them. Thus, the questions of social distance are often much more immediate in rural communities, creating conditions for either more rapid assimilation or sharper conflicts over social exclusion.

Figure 2

Farm Workers by Race/Ethnic Group, Ne



Rural conditions accentuate the importance of questions about the nature of integration. Does integration mean immigrants adopt the dominant culture, or does it mean the cultural contributions of immigrants are incorporated into the life of the receiving community (Alba and Nee 1999)? This question has obvious significance for contemporary multi-cultural debates, but it also raises practical questions about the nature of contemporary rural communities. Rural communities are characterized by the relative importance of primary associations and local social networks as the root of accepted forms of interaction (Swidler and Arditi 1994; DiMaggio and Powell 1991; Selznik 1949). Greater permanency of residence in rural areas establishes a

foundation for local community solidarity. While these characteristics are often considered positive attributes of rural communities, they may diminish a community's ability to adapt to newcomers and incorporate the positive contributions they can offer to community life.

Historically one of the distinctive features of Mexican migration to the U.S. has been its circularity. Workers, usually single men, came to the U.S. at a certain point in their life course to earn money and to send it back to Mexico. Once they accumulated as much money as they needed, they often returned to their home communities in Mexico. Employers used existing workers to recruit replacements. In this way a pattern of circular migration was established between the Mexican and U.S. communities. Thus, Mexican immigrants had a permanent presence in the U.S., while relatively few individuals settled permanently (Massey et al.1987). This pattern resulted in a certain distance between the immigrant and the U.S. community. Immigrants were not really oriented to building long-lasting ties to the U.S. community. They were there earning money to send home where they would eventually return. More recently, growing numbers of Mexicans in localities throughout the U.S. have settled permanently (Griffith et al. 1995). Throughout the U.S., the establishment of Mexican grocery stores, restaurants, and civic associations are indications that a more permanent Mexican community presence is taking shape. *1) What happens to immigrants and how do they become part of American community life? 2) What are the specific needs of rural communities in providing a welcoming environment?*

Methodology

In order to determine how likely seasonal workers were to settle in rural communities and to examine the factors that encouraged settlement, we conducted a series of focus groups in two New York counties. One county is located in the northern part of the state where apple production and packing is important. The second county, is in the periphery of the New York City metropolitan area and the main agricultural activities are vegetable production (especially onion) and packing. The rural/peri-urban differences represent diverse working and living conditions for the farm workers.

Through contacts with agencies and organizations we contacted seasonal and settled farm workers. A total of seven focus group interviews were carried out between the months of October 2001 to April 2002. Four groups were with seasonal workers and 3 groups were with settled workers. We conducted all sessions in Spanish. We taped and transcribed the focus group discussions for analysis.

Instrument

We arranged the questions for the focus group discussions by themes: 1) working experience in the U.S., 2) immigrant adaptation in the receiving community, 3) experiences with the host communities, 4) experiences with other ethnic groups, 5) access and use of services available to them –education, health, finance, and legal, 6) main barriers to settlement. We collected additional information on selected demographic characteristics, place of birth, age and education.

Group Discussion

We explained the purpose of the study, and obtained consent to the interview from the participants with a careful explanation of their confidentiality rights, and we asked permission to tape the session. We informed each group that to guarantee their anonymity only their first name would be used during the session and that no names would be attached to any of the reports. They were also told that they could ask to stop the recording or refuse to answer any question. Refreshments were served at the end of each session and we continue our discussion informally.

Our focus group strategy was to present a relaxed and comfortable environment for discussion encouraging the expression of candid opinions about their experiences living and working in the U.S. We pointed out to participants that there were no correct or wrong answers to our questions, but we wanted to hear directly from them about the issues they faced as immigrants. Because both investigators are fluent in Spanish, and one of them is of Mexican origin, a sense of confidence and positive rapport was established. We were most interested in identifying the characteristics of the communities where they were living and working, and factors that would facilitate or make difficult their permanent settlement. S*ettled* residents were asked about the community factors that facilitated their decision to stay permanently. We also explored the relationships they had with the social support agencies and other ethnic groups living in the area.

Analysis

Content analysis of the transcripts was completed by the investigators and a research associate; readers worked separately to identify themes, and identified sections of the text that exemplified each theme. Themes and quotations were compared and selected by consensus.

Characteristics of Focus Group Participants.

Groups of *seasonal workers* varied from 6 to 11 participants, were all male, ages 15 to 44 years old, and number of years working in the U.S.varied from some who had come the same year to others who had been migrating for up to 29 years. With the exception of one, all worked in agriculture-related jobs. In all four groups, levels of education were low, typically with 6 years (primary school in Mexico) or less. English proficiency was minimal. In each session, participants tended to group by place of origin indicating that workers tend to work and reside with others from the same town, region or state of origin. More than half reported having family members like siblings, uncles, cousins in New York or other states. Also some had a family member in the group. Approximately 80 percent of them were undocumented workers.

Focus groups of *settled workers* included 12-15 respondents, and had different characteristics than seasonal workers. In each group of settled workers, we had female participants, and in two of three sessions children were present. Of a total of forty-two participants, 38 percent were women. Participants were between the ages of 17 to 65 years old. Education levels among *settled* workers were higher than the *seasonal* groups. Most reported having elementary and secondary school diplomas, and some a high school diploma. One had a teacher's degree and one woman had a teacher's aid diploma. Only two participants had 3 years of schooling. Because some of the participants have attended school in the U.S., they were proficient in English. Others reported they could communicate in their jobs or in everyday transactions. They had been in the United States from one to 22 years. Although half worked in agriculture-related jobs, a third had jobs at the packing plants. Half have had experience in jobs outside agriculture, like restaurants, construction and factories. Only 8 participants reported no family members in the U.S. Several had children born in the U.S., or had a spouse or other family member living in New York or other states. Like the sessions with *seasonal* workers, groups of *settled* people tend to come from the same region or town in Mexico; they also tended to have some family relation present; e.g., siblings, cousins, in-laws. Also among *settled* workers, the majority (70-80 percent) did not have visas. Thus, social networks (family, and community of origin) tend to be very important to enter and stay in the country.

All participants in the seven focus groups were of Mexican origin, except for three persons who reported Honduras as their birth place.

Findings

First, we will examine the conditions under which *seasonal* workers would consider settling, and the barriers to do so they identified. Next, we will discuss the issues of *settled* workers and their families in their experience adapting in the receiving communities. We will compare *seasonal* and *settled* workers living in rural upstate New York and in a peri-urban area.

Seasonal workers

In upstate, rural communities tend to be small and cohesive. Jobs are predominantly in agriculture, apples and some vegetables like cabbage are produced in the area. There are also some packing plants. What are the conditions under which these workers would consider settling in these communities?

Year-round jobs are the principal factor for them to consider staying in the area. Although the weather was a concern, they would adapt if they could get a job. Other important barriers to settling are lack of transportation and language skills. Because of their illegal status, they could not get driver's licenses. A related problem was the inability to open a bank account. Both factors made *seasonal workers* more marginal in the community. Immigrants resorted to several alternatives. They used their Mexican driver licenses, which could help, at least giving them time to keep driving while they look for some solution. Some simply hoped to be lucky, and not get caught by the police.

Learning English was difficult. First, because most workers had low literacy in Spanish, making it more difficult for them to learn another language. Second, few classes were offered. Those that were available were generally taught by volunteers or people who lacked professional training to teach English to individuals with low literacy. Logistic factors such as schedules and distance, and availability of transportation, were barriers to their participation. One recurring reason given by workers was the nature of their jobs. During the peak agricultural production season there was no time for taking a class, plus the fact that they had to bathe and cook before they could participate. Workers also explained that after working a full day they had little energy left to study English.

Documented workers, expressed some doubts in their ability to bring their families because of the cost and the length of time to process the family members' immigration papers. Several workers expressed that their ideal situation would be a permit to work and be able to have access to the services needed to function while here at work, like owning a car and having a bank account. They would then return to visit their families seasonally. Eventually they would not come to work here any more.

For *seasonal workers* interactions with the host community were reduced to some exchanges when doing their shopping in local stores, or getting services at agency facilities like the health clinic. Some had few contacts with their employer because of lack of English and because the work was arranged through crew leaders. In upstate New York, the Catholic Ministry and some members of the community, created opportunities where they could meet and establish contact with other Mexican workers in the area; e.g., organizing festivities around national celebrations like May 5th or Independence Day in September. Also two churches offered Catholic Mass in Spanish.

Workers reported very few relationships with other ethnic groups. Some Mexicans had worked along-side Jamaican or African American workers, but they could not recognize the others' nationality, nor did they communicate with them much. Also they tended to live in different facilities, even if hired on one farm.

Some workers, experienced isolated instances of discrimination by the police, (e.g., being stopped for no reason), aloof treatment by the store cashiers, etc. However, as we noted below, these negative experiences are more common in peri-urban areas. The overall experiences in the more rural upstate communities have been positive one. When compared to their experiences in other states, especially Florida, they expressed much better treatment in jobs, better housing and health and other services. Nevertheless, few of these *seasonal workers* would consider settling permanently; only those who have family or other co-ethnic network ties.

Seasonal workers in the peri-urban area had more job opportunities, but despite the fact that the area was more developed and offered more employment opportunities, the marginalization of these workers was more pronounced. Workers responded that there were some year-round employment opportunities. The main barrier for them to take these jobs was transportation. These workers reported a high level of isolation within the towns. Their greatest necessity was to be able to buy a car and get a drivers license, which would allow them to break their isolation. For transport they depend on rides from other workers who have cars but charge $10.00 per ride (shopping has a higher cost of $20.00). Regular taxis would cost $30.00 each way. Thus, for these workers access to transportation would be needed to break their isolation, and look for alternative jobs, access to services, etc. Another important condition making it difficult for them to settled was low rents. Without that, they would not be able to afford housing with the jobs they have. For example, those who are currently staying year around, with fewer hours of work during the winter (approximately 25 to 30 hours per week) reported they could do so because they did not have to pay to stay in migrant worker camps. These workers were staying for longer periods due to the expense and danger of returning to Mexico and re-entering the country. The situation worsened after the September 11 terrorist attack. The "coyote" who helped get them across the border was charging three times more than two years ago. Three workers just arrived last week, and they paid more than $2000.00 compared to $800.00 two years ago. One worker reported that the first time he crossed the river in 1988, he paid $200.00.

They would like to see more agencies in the communities that would help workers get services. They feel that there were no efforts on the part of the communities to make them welcome. On the contrary, pervasive discrimination is present in everyday encounters, in stores, gas stations, etc. Religious services in Spanish were seldom available.

Another problem was banking. Banks would cash their checks, but would not open accounts for them. These workers relied on friends or family members with legal residence to provide access to banking services. One worker whose daughter is married with children born in the U.S. opened an account in his grand-children's name, and access to the account was provided by his daughter.

Settled workers

Job availability and the poor economic situation in Mexico was the main factor for most of the workers in rural upstate towns to decide to stay and then bring their families. Obtaining year-round employment was an issue, but some had secured jobs at local packing plants and dairies. Earnings from this employment would help to support the family if the other members only had a seasonal job.

They considered the schools to be an important factor convincing them to bring their children to live here. They hoped that getting an education here would give them better opportunities. Also the availability of health services was an important consideration in deciding to bring their families. In upstate New York, workers (both seasonal and settled) expressed their satisfaction with the schools, and health and other human services. Other agencies in the area provided support services to them. An active Catholic Ministry in the area had helped to generate a sense of community and promoted understanding within the host communities through religious and cultural events. Respondents noted that the presence of the Mexican church representatives provided them with social support and eased the transition from Mexico. The presence of Mexican stores and restaurants also eased their lives here. These stores would cash their checks without question, and they provided other services such as wiring money at lower rates than Western Union.

Some workers decided to stay because of the dangers and costs of crossing the border seasonally. Others expressed that only when they gained legal status would they consider bringing their families. Still others decided to bring their families illegally, drawing support from a network of family members. In doing so, they pooled resources to gain access to housing and other necessities. For example, some would get a loan to buy a car through a friend or family member who had a bank account and approved credit.

The main barrier for these workers was the lack of legal status that limited access to drivers licenses and banking services. Fear from immigration authorities also worried them constantly. However, the stronger this ethnic network in the community, the more alternatives they could find to deal with such barriers to settling in the community.

When asked about relationships with other ethnic groups including the white community, they noted that there were no frictions, but that relationships were superficial. They report having few opportunities to interact. Most interactions took place at work or in stores. Language barriers were also a factor that limited communication with other community members.

For *settled workers* living in the peri-urban area, economic factors were the main reason for settling. Once some secured papers they brought their families, others came undocumented, but in many cases, these were single men residing in the U.S. for several years. Those with papers visited seasonally, but those who were undocumented may stay here for several years, while they try to get visas. Although some settled workers had managed to overcome certain barriers associated with living in this region, such as transportation (acquiring their own car), the fear of police and immigration officials was ever-present.

Those with children acknowledged that the schools were good, and that there was a clinic where they could get services, but those not working in agriculture had more problems getting health services. They did not know of many services for immigrants, and they noted that they had few opportunities for socializing with members of other ethnic groups. They found rents in the area too expensive if the employer was not providing housing. Religious services in Spanish were few and more feelings of discrimination were prevalent among them. They wanted opportunities to learn English and get more education. For the majority of them, the main obstacle to getting access to needed services was their lack of documents.

Conclusion

In sum, for both seasonal and settled workers, the problem of legality limited their living conditions and

opportunities in the U.S. However, most workers could work around their legal status, while waiting for an opportunity to change it. Workers, however, were aware that, on the one hand, their work was needed, they filled a gap in the labor force, and payed taxes, but on the other hand, they were denied basic rights as workers. Workers mentioned that they would like to share some of the rights of the general population.

To address the problem of how to integrate immigrants into rural communities, access to five resources came across in the analysis for both *seasonal* and *settled* workers. The five resources were: transportation, education (English language skills), banking, health and other social services, and forums reinforcing cultural identity. Two issues in particular came out very strong in both, *seasonal* and *settled* immigrant workers: problems associated with transportation (especially in peri-urban areas) and access to banking services. These needs must be addressed if we want to reduce the social distance between immigrants and established residents.

References

Alba, Richard and Victor Nee. 1999. "Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration." Pp. 137-160 in Charles Hirschman, Philip Kasinitz, and Josh DeWind (eds.), The Handbook of International Experience: The American Experience. New York: Russell Sage Foundation.

DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell. 1991. "Introduction." Pp. 1-40 in Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press.

Griffith, David, Ed Kissam, Jeronimo Camoseco, Anna Garcia, Max Pfeffer, David Runsten, and Manuel Valdez Pisonia. 1995. Working Poor: Farmworkers in the United States. Philadelphia: Temple University Press.

Hirschman, Charles, Philip Kasinitz, and Josh DeWind (eds.). 1999. "Immigrant Adaptation, Assimilation, and Incorporation." Pp. 127-136 in Charles Hirschman, Philip Kasinitz, and Josh DeWind (eds.), The Handbook of International Experience: The American Experience. New York: Russell Sage Foundation.

Lamphere, Louise, Guillermo Grenier, and Alex Stepick. 1994. "Introduction." Pp. 1-24 in Louise Lamphere, Alex Stepick, and Guillermo Grenier (eds.), Newcomers in the Workplace: Immigrants and the Restructuring of the U.S. Economy. Philadelphia: Temple University Press.

Massey, Douglas, Rafael Alarcon, Jorge Durand, and Humberto Gonzalez. 1987. Return to Aztlan: The Social Processes of International Migration from Western Mexico. Berkeley: University of California Press.

Portes, Alejandro and Robert D. Manning. 1986. "The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples." Pp. 47-68 in Susan Olzak and Joane Nagel (eds.) Competitive Ethnic Relations. New York: Academic Press.

Sanders, Jimy M. and Victor Nee. 1987. "Limits of Ethnic Solidarity in the Enclave Economy." American Sociological Review 52:745-773.

Schmitt, Eric. 2001. "Ambivalence Prevails in Immigration Policy." New York Times. May 27

Selznik, Philip. 1949. TVA and the Grassroots. Berkeley: University of California Press.

Swidler, Ann and Jorge Arditi. 1994. "The New Sociology of Knowledge." Annual Review of Sociology 20:305-329.

Pilar A. Parra. Ph.D
Division of Nutritional Sciences
423 MVR Hall
Cornell University
Ithaca, NY 14853
(607) 255-0063
Pap2@cornell.edu

Max J. Pfeffer, Ph.D
Department of Rural Sociology
331 Warren Hall
Cornell University
Ithaca, NY 14853
(607) 255-1676
mjp5@cornell.edu

Why not in the 22nd Century?

by

Juan Marinez

Cornell University and its Extension program is the only one of its kind in our USDA Land Grant System. The systems would include, 1864, 1890's and 1994 institutions. It is interesting that when we look back at the Morrill act that created the Land Grants, the majority of the people in rural America made their livelihood from what they grew. In many respects the rural folks were both farmers and farm workers. A truism about our economy of the time is that most rural people did not have hard currency. Instead they used a bartering and trading with one another to obtain what they needed and wanted. One has to wonder, why were the workers not included but the tillers were?

Cornell has opened a new vision for Extension through some 30 years of work. The work done under the leadership of staff in the Migrant Program unit stands alone, but not for long. It is being looked with some envy in some Extension systems.

Today, partnerships are becoming the way we do our Educational entrepreneurships. There are growing needs in our rural communities that do bring in farmworkers to do the work – work that the local labor force is either not willing to do, or in some cases have insufficient numbers to do the work in the local area. Many of our agriculture enterprises are relying more and more on farmworkers who come to work to New York, as far away as Florida, Texas, the Caribbean, Mexico, Central America, and many more place in between.

This work system has and will continue to make terrific impacts and changes in our rural communities - where change comes about slower and more deliberately by those in local leadership. We know that in rural America, USDA and Extension have left large footprints; therefore its difficult for us to think about the future in rural America without USDA and Extension there. Let me suggest our Extension future is going to be different than some of the past partnerships.

This is why today the Cornell Migrant Program gets invited to share its formula for success, as well as to brings the partners that it has established in doing its work, to the table when new initiatives are being developed. The paradigm has changed. It now will include workers as part of the whole community - in their capacity as member of the workforce and as good neighbors.

Our Extension Services that choose to follow the leadership of Cornell University and establish a migrant program of their own will meet the total rural community needs that much more quickly. This can result in a more orderly process of change that includes multiple communities who can be educated to see change not as giving up something, instead they can be shown that in reality they are adding to what they already have.

Juan Marinez, Special Assistant to the Director
Michigan State University Cooperative Extension
208 Paolucci Building
East Lansing, Michigan 48824
marinezj@msu.edu

Our Vision Creates our Future

by

Kathy Castania

I stand here today after 20 years of having had the privilege of working with migrant farmworkers on the issues that affect their lives. I am hopeful and yet sad about this journey. The hope comes from seeing all of you here today and the growing collective community beyond these walls that has lifted the veil of indifference and is no longer willing to tolerate the way things have been for the migrant workers living and working in our communities. Workers, who for over a century have been feeding us through their muscle, sweat and sacrifice.

I am also sad about this journey, because despite the work of so many people over such a long time, not enough has changed. My mother, who was a farmworker, once shared her outrage at the insensitiveness, and bias of some people who justify the continued mistreatment of farmworkers. She suggested that they be made to work in these fields for just a week to see what it was really like.
I hear her words and feel her passion:

- When I see a legislator, who, despite his families' roots as disparaged immigrants, has forgotten the history of pain, and now is upholding the laws that exclude workers from the rights of other workers.

- When I hear the endless stories of workers like Wilson Augustave, who talks about days of working in watermelon fields with no protection from the sun, and like the Paz family when they talk about their exposure to pesticides and their harrowing trip across the border.

- When I hear about schools where migrant children are an afterthought and made invisible in the back of the classroom.

- When I read about farmworkers who are harassed and sometimes beaten for just being who they are or because of the work they do.

The work of change is about understanding what exists, and feeling the dissatisfaction with status quo. It is about knowing that power differences hurt all of us - the oppressor and the oppressed. It is about creating a new vision of what can be - imagining how we can share our communities in partnership without measuring and attaching status to differences. It is about creating the harmonious and healthy diverse communities of the future, free of dominance and victimization.

All of our work, yours and mine, is collectively shaping this vision - like a puzzle we are seeing our way through the inherited divisions and getting closer to the whole picture that we are constructing by contributing our individual parts. It is in the researchers' reliable data, combined with the farmworkers' personal testimonies and the advocates and educators' community development strategies that give shape to what can be. No one piece will do it alone. Maybe it is in this wholeness that we will find our vision - get closer to imagining what can be instead of what has been and what is. Our title*: Our Roots Feed our Future* calls on all of us to create in our minds that future, and then work through the internal and external barriers to make it a reality. This imagining comes from daily actions that lead to hope and idealism - for both individuals and organizations. It also comes from asking the questions of our imagination, and then creating ourselves and our communities daily.

Let us ask ourselves:

- What would it be like if employers felt that they <u>and</u> farmworkers deserve to be compensated for the true cost of food production?

- What would it be like if <u>all</u> consumers understood where food comes from and the amount of labor it takes to harvest it?

- What would it be like if all farmworkers internalized their self-worth, didn't feel desperate and scared and felt it was their right to demand just treatment?
- What would it be like if the community welcomed farmworkers each season as they do other seasonal inhabitants like summer residents and sports teams?
- What would it be like if our community institutions, thought of farmworkers as a part of the agricultural system?
- What would it be like if we all valued the knowledge and wisdom that farmworkers possess about the land and how to grow things?
- What would it be like if we were all eager to learn about the different cultural groups that farmworkers are a part of and then be willing to adopt the thriving strategies of these cultures?

I leave here today renewed again, moving closer to making the world my mother had only dreamed was possible, and that my daughter can hope to see in her lifetime. Thank you all for your courage and imagination.

Kathy Castania
Director, Change Agent States for Diversity
Senior Extension Associate, Cornell Migrant Program
P.O. Box 181
Alton, NY 14413
(585) 271 – 5233
ksf1@cornell.edu

Our Roots Feed The Future of the Cornell Migrant Program

by

Herbert J. Engman

The staff of the Cornell Migrant Program put together this conference in order to learn from some of the leading researchers on migrant farmworkers in the country, to involve farmworkers in our ongoing education, to celebrate our 30th anniversary, and to help lay the foundation for the next 30 years.

The discussions today illustrated once again that the labor force system of American agriculture continues to be difficult for everyone to deal with and continues to be controversial. The Cornell Migrant Program was born in controversy and has had to learn to deal with various forms of controversy throughout its history. It is a measure of the courage and fairness of Cornell University and Cornell Cooperative Extension that, alone among the Land Grant Universities of the nation, they have supported a broad-based effort benefiting migrant farmworkers for nearly a third of a century.

The challenge now is to use our firmly planted roots to feed our program's development to meet the needs of migrant farmworkers for the next 30 years. As a first planning step the staff of the Cornell Migrant Program requested a program review, which is usually conducted every ten years for departments and programs at Cornell. That review will involve a wide range of stakeholders, so some of you in the audience today will be asked to provide your input into both the past and the future of the Cornell Migrant Program. I urge you to be frank in your responses so that we can build a solid future.

Of course I don't know what the outcome of the review will be. But, I suspect we will become even more of a knowledge provider, adding to our solid contributions to the research base through collaboration with faculty and students, and developing into a knowledge creator through the development of our own research capability. While we learned a good deal today from a number of researchers and farmworkers, we realize we have barely scratched the surface in really understanding migrant farmworkers.

Researchers look at both the micro and macro levels of their subject matter. Here are a few of the issues, small and large, that we need to know more about:

We don't know why the worker with one eye who wanted a glass eye and an operation on a huge growth on his hand to allow him to return to work disappeared before help could be provided to him.

We don't know why the bright, eager-to-learn young student with such immense potential dropped out before she graduated from high school.

We don't know what is happening to the families and cultures of the single males who are recruited into farm work in their Mexican communities.

We don't know what is happening to the host communities in the United States which are struggling to adapt to new immigrants, many with language and cultural differences very different from that of the local schools, police, and other traditional institutions.

We don't know what the effects of new federal guestworker legislation will be on migrant farmworkers and the employers who hire them.

We don't know if unionization will come to the agricultural industry in New York State and what the impacts might be on farmworkers and the agricultural industry.

We don't know how the need for greater food security, both in the normal handling of produce and protection from deliberate contamination, will affect farmworkers and the agricultural enterprise.

We don't know if The United States Department of Agriculture, the Land Grant Universities, state governments and foundations will deem these issues of sufficient importance to support the research and outreach that will be necessary to answer the questions and provide the programming.

Of course, the Cornell Migrant Program can not ignore the needs of migrant farmworkers that are already well-known.

We know that migrant children continue to struggle with discontinuity of education, different standards in different states, and lack of resources to take full advantage of the American educational system.

We know that farmworkers must develop the leadership skills that will enable them to be their own best advocates for themselves and their children.
We know that organizations and communities must develop the capacity to become truly diverse, serving all people equally well.
We know that all organizations dealing with migrant farmworkers must collaborate in order to be as efficient and effective as possible.
We know that public policies have a tremendous effect on migrant farmworkers.
We know that many migrant farmworkers struggle with low year-round income, sometimes difficult working and living conditions, and language and cultural challenges.
We know that migrant farmworkers are essential for the survival of the agricultural industry and that we must find ways for them to contribute their skills to society while making a meaningful living for themselves and their families.

Finally **we know** that, with the continued help of all of you, the Cornell Migrant Program will be an active and contributing partner in meeting these challenges for many years to come. Thank you for sharing your time, knowledge and friendship today and thus jumpstarting our program's journey into the first quarter of the 21st century.

Herbert J. Engman, Director
Cornell Migrant Program
College of Human Ecology
Department of Human Development
G-27 MVR Hall
Ithaca, NY 14853
(607) 255-2536
hje1@cornell.edu

Nuestras Raíces Nutren Nuestro Futuro

Conferencia del 30mo Aniversario
del
Programa para Emigrantes de Cornell

22 de mayo, 2002

Presentaciones

503-M

De Niño Emigrante a Intercesor por los Servicios de Salud

por

Wilson Augustave

Debido a las privaciones en Haití, mis padres emigraron de Haití hacia las Bahamas en el 1969. Yo nací en el 1970. Inicialmente, vivíamos en Nassau, la capital. Durante esa época había mucha tensión entre algunas de las personas de las Bahamas y las de Haití, debido al gran número de Haitianos que llegaban a las Bahamas. Como resultado de la inmigración y los muchos crímenes contra los inmigrantes Haitianos en Nassau, nos encontramos en la Isla de Marsh Harbor Abacco. El trabajo en Abacco era con pepinos, caña de azúcar y calabazas (zapallos). Allá nos hicimos parte de una comunidad de otros trabajadores haitianos. Sufrimos muchas privaciones en Abacco. Estábamos aislados y vivíamos de la tierra. Mis padres oyeron de América, la tierra de las oportunidades. Había muchísimos haitianos que trataban de llegar a América y muchos fallecieron mientras lo intentaban. La idea de tener que pasar por todo eso era muy intimidante para mis padres, pero a pesar de eso teníamos que intentarlo. Luego de un tiempo llegamos a Miami.

Con muy poca educación formal y destrezas de trabajo mis padres tuvieron dificultades para ganarse el sustento en Miami, Florida. Se decía entre la comunidad haitiana que había trabajo agrícola en la zona central de Florida. Mucha de la población haitiana se mudó hacia la zona central de Florida en busca de trabajo agrícola. Yo iba a la escuela durante los días de semana y trabajaba en la granja durante los fines de semana. Cuando empezamos a trabajar en la zona central de Florida, recolectábamos naranjas, y al igual que otras cosechas, había una temporada y la temporada terminó. Nos mudamos a la zona central de Georgia a recolectar duraznos. De Georgia volvimos a Florida, luego de Florida a Missouri, Missouri a Florida y de Florida a Nueva York y de Nueva York volvimos a Florida, nuestra base. Durante nuestros viajes la policía a menudo nos detenía y pedía que saliéramos del vehículo. Nos registraban, inspeccionaban los autos para ver si había drogas o cualquier otra cosa que ellos estaban buscando. Cuando no encontraban nada, decían, "está bien, pueden irse," Esto sucedió muchas veces. Si usted piensa sobre ello usted oye que América es la tierra de la oportunidad y la igualdad. Aquí estamos trabajando duro, no estamos violando la ley, y otra gente pasa y ve que la policía nos está registrando. La indignidad de eso era realmente difícil. Daba la impresión de que éramos criminales. Nos dejaba saber que no se nos apreciaba y que no éramos bienvenidos en ciertas áreas.

Con cada mudanza yo cambiaba de escuela. Como estudiante, siendo un inmigrante y siendo emigrante se nos veía como de la clase baja en relación con otros estudiantes. Ocasionalmente encontrábamos a algunos niños que eran amigables, pero muchos de ellos se mantenían apartados de nosotros. Fue muy difícil adaptarse a tantas escuelas. También desconocíamos los sistemas de servicios de salud existente. La mayor parte no teníamos idea de dónde quedaban los servicios de salud. Si nos enfermábamos, simplemente teníamos que improvisar. Alguna gente buscaba yerbas en los campos o compraban medicinas sin prescripción en la tienda. Si se encontraba una sala de emergencia, la gente que tenía la necesidad más extrema podía recibir servicios de salud ahí. Muchos que sufrían de dolores crónicos buscaban alivio en el alcohol. No había servicios preventivos de salud.

Eventualmente, el patrón se convirtió en viajar de Florida a Nueva York y regresar. Nueva York se convirtió en mi lugar favorito, debido a muchas experiencias positivas con el encuentro con personas que se preocupaban por uno. Parecía que la gente se interesaba en mí y en lo que yo hacía. Muchas de estas personas trabajaban en agencias dirigidas hacia los trabajadores emigrantes tales como: Educación para Emigrantes, Rural Opportunity y el Programa para Emigrantes de Cornell. Estos encuentros abrieron ciertas puertas y oportunidades para mí. Entonces fue cuando me di de cuenta que Nueva York era el lugar donde yo quería establecerme. Durante mis viajes a menudo yo servía de intérprete en las interacciones o traducía documentos oficiales para otras personas que no podían hablar inglés, y el conectar con estas agencias me ayudó a ver que yo podía contribuir también.

Persistí en dejarles saber a estas agencias que yo estaba buscando un trabajo no agrícola donde pudiera contribuir para los trabajadores agrícolas. La voz se esparció y el director del Proyecto de Servicios de Salud para Emigrantes de Finger Lakes oyó sobre mí. Tuve una entrevista con el director mientras yo recolectaba manzanas en el campo y fui contratado en el acto. Como trabajador agrícola uno vive una vida que sólo toma en cuenta las necesidades primordiales, no hay apoyo para el crecimiento personal ni para la planificación a largo plazo. Mi experiencia de trabajo en las agencias que sirven a los trabajadores agrícolas me ha ayudado a

crecer personal y profesionalmente. El primer logro grande para mí fue el obtener el "GED" (Diploma por Examen de Equivalencia). Me motivó mi centro de salud para que obtuviera el GED y me apoyó financieramente para que asistiera a un programa de dos semanas ofrecido por Educación para Emigrantes para obtener el GED. Ya estaba preparado para tomar el examen para el GED. La razón por la cual yo sabía esto es que en la escuela superior (secundaria) yo podía obtener buenas calificaciones si tenía que hacerlo, pero yo no tenía la motivación ni los modelos para ayudarme a ver que sería de beneficio para mí el obtener buenas calificaciones y hasta el quedarme en la escuela. Mi modelo eran los hombres trabajando duro todo el día desde el amanecer hasta el atardecer, y aquellos que podían trabajar más duro podían ganar un poco más.

En este punto ahora he tenido una oportunidad mientras trabajaba en un programa en particular que recibió un donativo, y el mismo requería que hiciera entrada de datos, contestara el teléfono y viajara. Los viajes fueron necesarios porque tenía que encontrarme con otras personas en otros estados para hablar sobre el progreso de nuestro proyecto. Mientras realizaba esto me sentí más cómodo en términos de trabajar con gente, trabajar junto a personas que habían tenido experiencia en lo académico. Eran personas muy inteligentes, conocían su trabajo, fueron mis modelos. Aprendí a dar discursos frente a la gente, empecé a ganar un sentido de confianza y empecé a ver que hay muchas oportunidades para la gente que intercede (aboga) por otros. Ciertamente, puedo llegar a ser un intercesor a niveles más altos. Me percaté que puedo trabajar a niveles más altos e influir sobre la política pública. Mi experiencia ha sido trabajando uno a uno entre un cliente o un amigo y una persona en un puesto de autoridad para ayudar al cliente o al amigo más bien que para influir sobre la política.

El director del proyecto me orientó y estimuló para que usara los recursos disponibles para el desarrollo profesional y el adiestramiento. Una de las experiencias más notables fue una provista por el Programa para Emigrantes de Cornell, *Abriendo Puertas*. El taller fue algo clave, algo que sentó las bases para mí. Me ayudó a ver mi propia valía a la vez que pude ver las contribuciones de los trabajadores agrícolas como un todo. Me ayudó a entender los sistemas opresivos existentes los cuales impiden que la gente se desarrolle

Para poder ser un trabajador e intercesor de servicios de salud de la comunidad efectivo tuve que aprender y ser adiestrado para poder ofrecer educación en asuntos de la salud en su totalidad a los trabajadores agrícolas. Recibí adiestramiento sobre seguridad en el uso de insecticidas, educación y asistencia social para VIH/SIDA, tuberculosis, violencia doméstica y el abuso de alcohol y sustancias químicas. Estas son las áreas principales en las que he recibido adiestramiento que me permite ofrecer la educación e intercesión uno a uno que afecta a los individuos.

Para tener un impacto sobre los cambios de política más abarcadores mediante mi intercesión, he servido en: el Comité de Planificación de Prevención de VIH/SIDA para Inmigrantes/Emigrantes del Estado de Nueva York, el Consorcio de Prestación de Servicios de SIDA del Estado de Nueva York, Asociación Nacional para la Educación de Niños Jóvenes, Concilio Asesor Nacional de Salud para Emigrantes, la Junta de Servicios de Salud para Trabajadores Agrícolas, Concilio del Programa de Calidad de Vida para Individuos y Familias para el Sistema de Extensión Cooperativa. En estas juntas a las cuales pertenezco es donde puedo influir sobre la política que afecta a los trabajadores agrícolas. Uno de los resultados a través del Concilio Asesor Nacional de Salud para Emigrantes es que se ha asignado más dinero a los centros de salud para emigrantes y a los centros de salud de la comunidad para que nacionalmente los programas desarrollen servicios para atraer a los consumidores. Siento que mi participación activa, recalcando la importancia de estos servicios para que los consumidores logren acceso fue esencial para este resultado.

Ha habido cambios en la salud de los emigrantes desde que empecé a trabajar en este campo y todavía hay mucho por hacer. Hay algunos estados donde están bien y otros donde hay mucho por andar. Personalmente, esta ha sido una jornada muy gratificadora, porque reconozco que puedo usar la experiencia que he acumulado para continuar mi misión para lograr cambios y mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores agrícolas y las personas pobres de la zonas rural.

Wilson Augustave
Finger Lakes Migrant Health Care Program
2 Rubin Drive Rushville, NY 14544
(585) 554-6617

Mi Lucha Diaria

por

Theresa Dillon

Mi nombre es Theresa Dillon; soy una mujer trabajadora agrícola, esposa, madre de cinco, abuela de once, organizadora, cocinera y ser humano.

Nací en California, hija de padres trabajadores agrícolas cuyo trabajo requería que viajaran para hacer trabajo temporero. Nunca estuve en una escuela por más de tres meses, por lo tanto nunca tuve la oportunidad de hacer buen trabajo en la escuela o de tener amigos. Ya que no había cuido de niños fui a los campos con mis padres y me sentaba calladamente a esperar a que mis padres terminaran su día de trabajo. Cuando tenía cerca de cinco años, empecé a ayudar a mis padres cuando ellos estaban haciendo trabajo a destajo. Me casé a la edad de 12 con un trabajador agrícola y tuve cinco niños. Viajábamos por todo el país haciendo trabajo agrícola.

Llegué a ser una madre soltera y tenía que ganar el sustento para mí y para mis niños. Trabajé días muy largos, muchas horas, cada día sin descanso. Desde el amanecer hasta el atardecer. Me pagaban a destajo, a veces por hora. El estado del tiempo hacía las cosas más difíciles para nosotras porque si estaba trabajando con cebollas y llovía, no podíamos trabajar. Esto significaba que no teníamos paga.

Siempre había la pregunta de cómo iba a alimentar a mis cinco niños. Era muy difícil tratar de luchar con la vida de trabajo agrícola y con la maternidad. Mis niños también tenían que sentarse y esperar a que yo terminara mi trabajo.

La gente siempre me preguntaba, ¿por qué sigues trabajando como trabajadora agrícola si sabes hablar inglés? Bueno, eso era todo lo que sabía hacer. Hice lo que me enseñaron; era nuestro estilo de vida. Ser una trabajadora agrícola y ser mujer es una lucha. Ser una trabajadora agrícola, una mujer y una madre soltera es un reto increíble.

Al principio los cultivadores no querían contratarme siendo mujer por muchas razones. Las mujeres tenemos necesidades físicas que los hombres no tienen, y las mujeres pueden quedar embarazadas. Yo tenía que demostrar que podía hacer el trabajo igual que un hombre. Tenía que ser físicamente fuerte. Tenía que ser capaz de alzar cosas, lidiar con el calor, trabajar largos días y trabajar hasta el minuto cuando empezaba el parto y luego regresar a los campos 2 días más tarde.

En 1996 el salario mínimo iba a subir 50 centavos. Creo que era de $3.75 en esa época. El grupo total de trabajadores estaba hablando entre sí acerca del aumento. No empezó como idea mía, pero acabé por verme involucrada. Todo el mundo habló sobre esto por más de una semana. Ya que no se proveía vivienda o transportación, ellos llegaron a la conclusión de que pedirían un aumento de 50 centavos. Llegó el viernes y todo el mundo se reunió. Habíamos caminado fuera del lugar de trabajo, y cuando llegamos afuera a los automóviles, me pidieron si yo podía traducir para el grupo cuando le pidieran un aumento de 50 centavos al agricultor. Esto se debió a que yo era bilingüe, yo podía hablar inglés y podía hablar español.
Yo dije, "Realmente no quiero hacerlo, porque sé que me van a despedir del trabajo." Yo sabía que a ellos no los iban a despedir, ellos volverían a trabajar y eso sería todo. Él me despediría a mí, y yo estaría sin trabajo. Ellos dijeron, "No, si él te despide todos nosotros saldremos del trabajo, y no volveremos hasta que él te contrate de nuevo." De modo que todo el mundo me hizo sentir que estaban seguros y que no me dejarían abandonada. Volvimos a caminar hacia el almacén; pedí hablar con uno de los dueños. Estábamos todos juntos de pie. Le dije, "Queremos saber si nos puede dar un aumento de 50 centavos." Me miró fijamente, y apuntó con el dedo hacia mí y dijo, "Estás despedida, sal de aquí." Él entonces se volvió hacia los otros trabajadores y dijo en español, "No más trabajo." Entonces todos nos fuimos.

Fuimos a nuestros automóviles y todo el mundo dijo, "¿Podemos reunirnos en algún lugar para hablar más sobre esto? Todo el mundo decidió que nos reuniríamos en mi casa. Dije, "Sí." Allí fue donde vinimos a hablar, y decidimos hablar con un abogado y llamamos a los Servicios Legales para los Trabajadores Agrícolas de Nueva York. Nos reunimos el domingo, el próximo día lunes era feriado. De modo que no pudimos comunicarnos con ellos sino hasta el martes. El martes el abogado de Servicios Legales para los Trabajadores Agrícolas de Nueva York vino y habló con todos nosotros. Hubo alguna gente que volvió a trabajar y mucha gente que no lo hizo y me respaldaron y nos mantuvimos juntos. Hicimos lo que el abogado quería. Tuvimos varias reuniones para negociar el problema con el dueño. El dueño tenía a su abogado. Estábamos entonces negociando abogado con abogado y con todos nosotros en ambos lados. De acá para allá, "contrataremos unos tantos ahora y otros más tarde." Dijimos, "No, queremos que se contrate a todos o no volveremos." Luego de dos meses, ellos contrataron de nuevo a unos ocho o diez; otra gente no volvió porque tenían otros trabajos.

Este fue un período de tres meses en el cual no tuvimos trabajo. Para entonces casi todo el mundo había encontrado trabajo. El jefe corrió la voz, y no pude conseguir trabajo como trabajadora agrícola y me vi forzada a buscar trabajo fuera de la agricultura. Todavía tenía un niño en la casa. Miré en el periódico y mi hija mayor me ayudó a escribir un resume. Me dieron una entrevista en una oficina. Cuando la mujer dijo que yo no tenía mucha experiencia, dije que yo podía aprender y que estaba dispuesta a trabajar sin sueldo por dos días para demostrarle que podía hacer el trabajo. Me dieron el trabajo. Acababa de obtener este trabajo cuando nos estaban contratando de nuevo. No volví. Al final el agricultor tuvo que pagarnos por los jornales perdidos. De modo que esa fue una victoria que comprobó que el despedirnos del trabajo fue incorrecto. Me quedé por tres años y llegué a ser supervisora. La persona que me contrató se fue, el trabajo cambió y lo dejé.
En 1999 abrí mi propio restaurante mejicano en Pine Island. Desafortunadamente el edificio fue vendido al año. El año pasado empecé a trabajar para CITA (el Centro de Trabajadores Agrícolas Independientes) como organizadora. Soy la primera y única mujer que ha trabajado como organizadora en los campos en el Estado de Nueva York. Mi meta es organizar a los trabajadores agrícolas para obtener respeto propio y dignidad. Como mujer puedo representar e interceder por las necesidades de las mujeres, tales como: mejorar las condiciones en los campos, servicios de salud, y criar y ser madres plenamente para nuestros hijos. También es muy importante para mí que la comunidad aprenda a reconocer lo valioso e importante que son los trabajadores agrícolas. Trabajamos muy duro para alimentar al mundo. Trabajamos en el lodo (la suciedad o mugre); no somos gente sucia (mugrosa). Somos personas al igual que usted. Muchas gracias.

Theresa Dillon
Centro Independiente de Trabajadores Agricolas
P.O. Box 78
Florida, NY 10921
(845) 651-5570

La Cuenta de una Trabajadora de las Lecherias

por

Jill McGee

Hola, mi nombre es Jill McGee; nací en Warsaw, Nueva York. Nací hija de un trabajador agrícola e hice trabajo agrícola cuando me criaba. Las largas horas y la pequeña paga hicieron que mi padre buscara otro empleo mejor. Estas son las mismas razones por las que la gente abandona el trabajo agrícola hoy día. Ahora soy la esposa de un trabajador agrícola. Tenemos 5 niños, cuatro varones y una niña. Mi esposo y yo hemos trabajado en la agricultura por más de 11 años, nos hemos mudado 15 veces en esos años.

A mi esposo y a mí nos encanta trabajar en las granjas lecheras. Amamos a los animales. Nos encanta estar al aire libre, trabajando cerca del hogar y que los niños pueden ver nuestro trabajo. Nuestros niños entienden el ciclo de vida. Cuando les relate las historias de mi vida en la granja, quiero que ustedes sepan que tengo orgullo del trabajo que hacemos. No estoy pidiendo que me tengan lástima, pido la justicia. No hay nada de malo ni vergonzoso en el trabajo agrícola; pero sí hay algo de malo con el mérito que le damos al trabajo y a la gente que trabaja en los campos y granjas. Deseo compartir algunas de mis experiencias con ustedes para que ustedes puedan ver las privaciones que sufren los trabajadores agrícolas.

Mi familia ha vivido en viviendas horribles, algunas de las condiciones incluyen: casas infestadas de ratas, electricidad sólo en algunas partes de la casa, aguas negras corriendo por el piso de nuestro sótano, tanques de agua caliente rotos, ventanas rotas, y finalmente tuvimos teléfono en el 1994. Como trabajadora en una granja lechera, nuestra vivienda viene con el trabajo. Se considera que ésta es parte de nuestra paga. En uno de los trabajos de mi esposo él recibía $200.00 a la semana; se le requería que trabajara 16 horas al día y tenía un día libre cada tercer domingo. La casa era grande. Cuando la vimos creíamos que era bella. Se veía mucho mejor que cualquiera de las otras casas donde habíamos vivido. Sentíamos que estábamos subiendo de nivel. Terminó por ser la peor casa donde jamás hemos vivido.

Teníamos electricidad, pero sólo en partes de la casa. Esto se debía a que el alambrado era viejo. No teníamos refrigerador ni estufa (cocina). Gracias a Dios teníamos un horno pequeño de microondas y un hornillo para calentar. Poníamos nieve en una caja para mantener los alimentos fríos. La fuente de calefacción era una caldera de leña en el sótano. Nuestro tanque de agua caliente dejó de trabajar. De modo que yo bañaba a mis niños en el granero, en el fregadero de la lechería. Luego de unas pocas semanas, el caño (tubería) para el inodoro se rompió y las aguas negras fueron a parar al piso del sótano. El mal olor era terrible. La leña se mojó con las aguas negras también. De modo que olía peor aún cuando quemábamos la leña para mantenernos calientes. El agricultor estaba al tanto de la situación pero no hizo nada para ayudar. El problema empeoró porque afectó a mi hijo más pequeño que para entonces tenía cuatro meses de edad.

Los vapores tóxicos lo enfermaron. No podía mantener nada en el estómago y perdió peso. Llamé al Departamento de Salud después que una enfermera de WIC me visitó porque le preocupaba la salud de mi hijo. El Departamento de Salud dijo que ellos vendrían a investigar, pero que si ellos veían lo que yo estaba describiendo, se nos pediría que nos fuéramos lo antes posible. Sin dinero, sin ningún lugar a donde ir y con cuatro niños, nos quedamos unas pocas semanas más mientras buscábamos otro trabajo.

Mis niños han trabajado a menudo en las granjas donde hemos vivido. De otro modo, nunca verían a su padre. Vamos en la tarde a ayudarle para que termine más pronto. Me he sentido culpable cuando he estado muy enferma y no he podido llevar a mis niños a ayudar, sabiendo que le tomará mucho más tiempo sin nuestra ayuda. En una granja, el trabajo de Jacob fue echar heno a las vacas todas las noches. Para entonces él tenía cinco años de edad y era de tamaño pequeño. Una noche cuando el jefe tiró el heno, un fardo (atado) le pegó a mi hijo en la cabeza. Le hizo caer sobre el cemento y quedó inconsciente. Yo dije que teníamos que ir al hospital. Él nos dijo que lo pusiéramos sobre el fardo de heno y que si nos íbamos, no tendríamos trabajo al cual volver. Teníamos tanto temor por nuestro hijo que luego de varios minutos yo dije que nos íbamos de todos modos. A gritos nos dijo que estaba bien, que teníamos suerte porque esta vez nos dejaría regresar. Mi hijo nunca recobró la conciencia sino hasta cuando ya estábamos en el hospital. . ÉL tuvo una concusión. Poco después de este incidente, empezamos a buscar otro trabajo.

Durante todos los años que hemos trabajado en las granjas lecheras nunca hemos recibido paga por tiempo trabajado por sobre las horas normales, y mucho menos el salario mínimo. En nuestro trabajo actual recibimos mejor salario. Paga por tiempo adicional sería buena; las horas de la granja son largas. En una época tomé un trabajo en una granja de patatas (papas) para ayudar a pagar las cuentas. Trabajábamos días de 15 horas y solo nos permitían un receso de 15 minutos al mediodía para almorzar. Si una tenía que ir al servicio sanitario lo podía hacer, pero quedaba muy lejos de donde estábamos trabajando. De modo que si una tenía que hacer sus necesidades lo hacíamos en el campo cerca de donde estábamos trabajando. Esto no molestaba a los hombres pero avergonzaba a las mujeres. Muchas de nosotras las mujeres nos aguantábamos porque nos daba mucha vergüenza. De hecho, las mujeres trabajadoras agrícolas tienen una incidencia mayor de infecciones urinarias debido a esto.

Una vez mi esposo se lesionó en el trabajo. Una vaca le golpeó la rodilla con la cabeza. Él vino a casa pensando que hielo y descanso le ayudarían. En la mañana cuando él se levantó, se colapsó sobre la rodilla. Él fue al trabajo y le dijo al jefe que tenía que ver al médico. El jefe le dijo que cuando terminara con el trabajo entonces podía ir. Terminamos por ir a la sala de emergencia por la noche, porque cuando él terminó el trabajo ya la clínica para emigrantes estaba cerrada. Necesitó una operación y no pudo trabajar por tres meses. El agricultor nos dijo que la vivienda era parte de la paga y que no estábamos haciendo nada para recibir paga. Dijo que si él nos quería desahuciar, lo podía hacer legalmente. Terminó por dejarnos quedar, pero nos vigilaba muy de cerca durante todo el tiempo que mi esposo no pudo trabajar. Nos sentíamos como prisioneros en nuestra propia casa. Nos sentíamos culpables de no poder trabajar y de pensar que estábamos en deuda con él. Esta historia demuestra algunas de las dificultades que surgen cuando la vivienda es parte del trabajo.

El trabajo agrícola as trabajo duro, es peligroso, las horas son largas y en otras industrias donde el trabajo también es duro, peligroso y las horas son largas, tal como en las minas de carbón y la construcción, al menos los trabajadores reciben compensación en salarios y beneficios por el trabajo que hacen. No nos interesa estar sentados frente a un escritorio ni trabajar en una línea de producción en una fábrica (factoría). Nos interesa la igualdad. Queremos salarios justos, beneficios decentes y respeto. Los trabajadores agrícolas no deberían depender de la "bondad" del patrono; la industria debería tener normas parecidas a las de las otras industrias en este país.

Un Trabajador Agrícola que Lucha Por la Justicia

por

Salvador Solís

Soy mexicano del estado de Michoacán. Estoy casado y tenemos 6 hijos. Hace 15 años que empecé a venir a este país como indocumentado. Vinimos con la intención de trabajar y lograr un mejor futuro para nuestra familia. No vinimos para hacer nada malo, sólo a trabajar en la agricultura. Nos hemos encontrado con muchos abusos que empezaron en México y siguen en el tiempo en que estamos aquí.

Tuvimos una desagradable y horrible experiencia cruzando la frontera de Tijuana cuando casi perdemos la vida, las 6 personas que vinimos engañadas. Fuimos engañados por gente que por $2,000.00 nos prometieron cruzarnos al Norte, conseguirnos papeles legales y un buen trabajo en un rancho. Nos trajeron a la frontera de Tijuana. Todo era mentira. Después que le habíamos pagado, les mintieron a los coyotes que nos pasaron para este lado de la frontera, le dieron un número de teléfono falso, diciéndoles a los coyotes que una persona iba a responder a nombre de Salvador Solís en Los Ángeles.

Al verificar ellos que no era verdad y enojados por la mentira, nos quisieron quitar la vida. Nos asustaron mucho diciendo que la noche anterior habían matado a otros que los habían engañados, luego nos sacaron fuera del pueblo de San Isidro a punta de pistola. Nos quitaron todo lo poquito que nos quedaba, zapatos, ropa y un poco de dinero que todavía teníamos y luego nos obligaron a salir del *van* en marcha y caímos golpeados al pavimento. Los demás pudieron escapar, pero a mi la inmigración me arrestó y me deportaron a México.

Fue terrible para mí, estaba golpeado, sin dinero, endeudado y con la responsabilidad de mi esposa y 6 hijos. La situación económica de mi familia se puso muy dura y al año regresé por la misma frontera de Tijuana, pero ahora más listo y con más conocimiento de lo que era la frontera. Esta vez logré llegar a los Ángeles, California y de allí tomé un vuelo al estado de Florida. Trabajé un año en las naranjas y luego pude traer parte de mi familia a Florida, a mi hijo Mariano de 14 años, mi esposa y las dos hijas pequeñas de dos y un año. Mi esposa y yo teníamos que levantarnos a las 5:00 de la mañana, para ir al trabajo a *piscar* (recolectar) naranjas. No teníamos donde dejar a nuestras hijas y desde esa hora nos las llevábamos al trabajo y las poníamos debajo de los árboles de naranjas y durante el curso del día teníamos que irlas moviendo de árbol en árbol, para que estuvieran cerca de nosotros. Nuestras pequeñitas sufrieron mucho por las altas temperaturas de Florida y a veces eran picadas por las hormigas y los mosquitos. Por eso me vi obligado a regresar con mi familia a México.

Pero soy una persona que no me *rajo*, seguí insistiendo y volví a este país. Esta vez vine al estado de Nueva York, pero como no conocía a ninguna persona, ni tenia dinero para alquilar o pagar un hotel, me tocó dormir en la playa del lago Ontario, hasta que conseguí trabajo con un agricultor (granjero) en Albion. El fue muy bueno conmigo y me dio la oportunidad. En 1992 volví a traer mi familia y aquí hemos luchado con muchos obstáculos: la discriminación, el miedo a la *migra*, el miedo a ser despedido, los bajos salarios, el idioma, contratistas y patrones inconscientes, aunque reconozco que algunos patrones han sido mas conscientes que otros.

Muchos contratistas y granjeros tienen la costumbre de tratar de separar a nuestra misma gente por grupos para que no podamos unirnos y luchar por un mejor futuro. Usan el método de dividirnos por estados. Los de Michoacán, los de Guerrero, los de Oaxaca, y nos ponen unos en contra de los otros. Nos enseñan a discriminar a nuestra propia gente. Nos motivan a odiar a los negros, Jamaiquinos, Haitianos etc. diciéndonos que nos van a quitar nuestro trabajo. Dicen "los de Oaxaca trabajan hasta por nada, si ustedes no quieren trabajar," o dicen, "aquellos rinden más que ustedes," o les dan más horas a un grupo y así siembran la semilla de la rivalidad. De esta manera se beneficia el granjero con la mano de obra barata y se beneficia también el contratista, ya que reciben una bonificación del patrón si consiguen mano de obra barata para él. El patrón también usa el contratista para descargar toda la responsabilidad sobre ellos y así no verse envuelto con problemas con los trabajadores.

Ahora soy miembro y trabajo en CITA, Centro Independiente de Trabajadores Agrícolas (Independent Farmworker Center) ¿Porque estoy en CITA? Porque odio la injusticia y encontré esta organización que lucha por la justicia y los derechos de los campesinos. Ahora me siento que tengo la oportunidad de luchar con los trabajadores agrícolas en contra de las injusticias y los abusos de los contratistas y granjeros, para que nos respeten y nos traten con dignidad.

Cuando conocí a CITA trabajé con un granjero en Hamlin y nos motivamos a luchar para que nos pagaran mejor. Éramos un grupo de 20 trabajadores, hicimos un paro de un día y logramos un aumento por cada caja de cebolla de 10 a 12 dólares. Cada caja pesa de 400 a 500 libras. En septiembre del 2001, hablamos con el patrón y nos aumentó la caja de manzana de 10 a 11 dólares; esto fue posible por la unidad del grupo y porque este patrón es uno de los más razonables con quien he trabajado.

Unas de las experiencias más recientes que he tenido como organizador de CITA fue en una granja cerca del condado de Niagara, N.Y. El año pasado, a 18 trabajadores del estado de Guerrero, México, no les pagaban sus cheques de dos semanas de trabajo. El contratista no les pagaba el salario diciéndoles que ellos habían roto una ventana y que por eso no le pagaba, pero era porque sabía que ellos se irían a Georgia y quería quedarse con los cheques de los 18 por dos semanas. Los trabajadores me llamaron a casa y me explicaron lo que estaba sucediendo e inmediatamente acudí con el grupo y le pregunté que si en el contrato se indicaba algo con respecto a algún daño en la vivienda, lo cual no estaba en ningún contrato.

Luego pasamos a preguntar por la oficina de la patrona y nos identificamos como CITA y le mostramos la lista de los trabajadores y en la oficina examinaron la lista y nos dijeron que esos cheques ya habían salido, que los habían entregado al contratista. Nos dimos a la tarea de buscar al contratista y lo encontramos y luego de mucho esperar logramos que la patrona pagara los cheques a los 18 trabajadores.

Otro logro fue el de un grupo de 15 trabajadores de una finca en Elba, Nueva York. Este grupo estaba siendo maltratado verbal y físicamente por el patrón y otros empleados anglos. Un trabajador que habla inglés, disgustado por la forma en que eran tratados, decidió decirle al patrón que no era correcto que le tratara de esa manera. El patrón se enojó más con ellos y despidió a él y a sus tres hermanos. Después de esto se comunicaron con CITA. Hicimos tres reuniones con ellos. Decidieron realizar una acción de lucha, pidiendo lo siguiente:

- Respeto y buen trato para todos como humanos
- Reinstalar a los tres despedidos
- Arreglo de la vivienda
- Aumento de sueldo de $5.15 a $6:50/hora
- Y que los trabajadores anglos no les maltraten

Resumiendo, decidieron no ir a trabajar hasta que lograran hablar con el patrón para que les escuchara sus peticiones. Pero de los 15 sólo quedaron nueve. Estos nueve trabajadores valientes, más dos de CITA y un representante de servicios legales logramos al fin reunirnos y por primera vez él decidió escuchar a estos trabajadores y logramos que accediera a todos los puntos planteados, menos el aumento de salario. Estos trabajadores ahora se sienten mas contentos porque por su valor y unidad y el apoyo de su organización, las cosas han cambiado allí favorablemente.

Yo, como representante de los trabajadores, me siento orgulloso de poder servir a mi gente que trabaja en el campo.

Salvador Solís
Centro Independiente de Trabajadores Agricolas
P.O. Box 744
Brockport, NY 14420

Retos Locales a la Organización de los Trabajadores en los Enclaves de Inmigrantes Mexicanos: El Sindicato de los Trabajadores de *Kaolin Mushroom* en el Sureste de Pensilvania

por

Víctor García, Ph.D.

Históricamente, la organización de los trabajadores de la agricultura en los Estados Unidos ha demostrado ser un reto intimidante para innumerables trabajadores agrícolas (McCurry & Rubenstein, 1975; Edid, 1994). Los primeros intentos de organización realizados durante el siglo pasado se vieron envueltos en la violencia y el derramamiento de sangre, y las victorias fueron breves e insostenibles. Los éxitos de los años 1960s, tales como los de la Unión de César Chavez o el Sindicato de los Trabajadores Agrícolas (*United Farmworkers Union* -UFW, por sus siglas en inglés) y el Comité Organizador de los Trabajadores Agrícolas (Farm Labor Organizing Committee - FLOC, por sus siglas en inglés), los cuales se encuentran a la vanguardia de la organización de los trabajadores agrícolas hoy día, han sufrido reveses tanto en sus lugares de trabajo como en las cortes (Mooney & Majka, 1995; Edid, 1994). No obstante, sus esfuerzos sin tregua junto con los planteamientos creativos que los guían, han permitido que éstas y otras uniones, sindicatos y gremios se sobrepongan a la influencia política y a los recursos económicos de la agroindustria. Nuevos gremios de trabajadores, tales como el Sindicato de los Trabajadores de Kaolin Mushroom (KMWU, por sus siglas en inglés) están luchando por sobrevivir. Además de la resistencia de los patrones, estos sindicatos o uniones enfrentan varios retos a nivel local, retos que son específicos de las regiones agrícolas que presentan un número creciente de inmigrantes mexicanos y de agroindustrias que contratan trabajadores migrantes transnacionales. Si los inmigrantes mexicanos y los trabajadores transnacionales no son incorporados a las actividades organizativas de las uniones o sindicatos agrícolas, no será posible que surja y se mantenga un movimiento sindical fuerte y duradero en estas regiones agrícolas de Estados Unidos.

Em este ensayo se examinan los retos que a nivel local presentan las actividades organizativas de los Trabajadores de la *Kaolin Mushroom*, según como lo observó este autor mientras realizaba una investigación etnográfica en el sur del Condado de Chester, en el sureste del estado de Pensilvania. Esta área agrícola es una de entre muchas otras que se encuentran en Estados Unidos en donde la fuerza de trabajo está constituida principalmente por migrantes transnacionales e inmigrantes recientes. Específicamente, se discuten dos áreas problemáticas principales para los organizadores laborales: organizar a los migrantes transnacionales y suscitar el apoyo popular o de base para establecer una unión o sindicato entre la población inmigrante residente. Como los trabajadores de la "*Kaolin Mushroom*" aprendieron en carne propia cuando estaban organizando a sus compañeros pizcadores de hongo champignon, los migrantes transnacionales se negaban a participar en las actividades de organización de la unión, temerosos de ser despedidos y/o deportados, en el caso de los trabajadores indocumentados/ilegales. En términos de la segunda área problemática, el apoyo popular o el apoyo de la base, a los organizadores se les hizo muy difícil conseguir el apoyo de la población mexicana inmigrante local. El lograr el apoyo popular de los inmigrantes locales es un asunto problemático por varias razones que serán discutidas más adelante. Además, como veremos, las dos uniones agrícolas principales de la nación, la UFW y la FLOC, no se enfrentaron a estos retos cuando empezaron sus esfuerzos de organización en los 1960s, al menos no al mismo grado que los que enfrentaron los líderes de los trabajadores del sindicato de la *Kaolin Mushroom* en los 1990s. Actualmente, sin embargo, estas dos organizaciones nacionales están descubriendo por sí mismas la dificultad que conlleva el organizar a los migrantes transnacionales y el lograr el apoyo de las bases en las recién establecidas comunidades de inmigrantes mexicanos.

Antes que nada, el que escribe desea informar al lector que él no es un erudito en materia laboral y que no ha estudiado específicamente los esfuerzos organizativos de los trabajadores de la empresa *Kaolin Mushroom*. Él es un etnógrafo cuya investigación estudia la producción agrícola y los cambios étnicos y demográficos que presentan las comunidades rurales de los Estados Unidos (véase García, 1992; 1997; por salir). En agosto de 1994, unos pocos meses después de la famosa huelga iniciada en la empresa *Kaolin Mushroom*, este autor se mudó para vivir en el condado de Kennett Square, sede del sindicato de los trabajadores de la "*Kaolin*

Mushroom".[1] Como residente de la comunidad por casi ocho meses, mientras estudiaba el crecimiento y la prominencia de los enclaves de inmigrantes mexicanos en el sur del Condado de Chester, el que escribe presenció los esfuerzos que para organizarse hicieron los trabajadores que habían sido despedidos de la empresa Kaolin, así como las reacciones de los residentes locales (para más información sobre su investigación, véase García, 1977; García & González, 1995; y 2002 por salir). Mientras estuvo fuera del área, desde 1994 al 2000, el autor se mantuvo al tanto del movimiento de los trabajadores mediante los periódicos locales y regionales, los boletines que publica la industria del hongo y mediante sus principales informantes.[2] En agosto del 2000, él regresó a Kennett Square, unos pocos meses después de que la Corte Suprema del Estado de Pensilvania fallara a favor de la *"Kaolin Mushroom"*. Esta vez, mientras vivía en la comunidad por poco más de un año, llevó a cabo un estudio exploratorio sobre los problemas del abuso del alcohol que se presentan entre los trabajadores mexicanos transnacionales. Esta segunda estadía en Kennett Square le permitió observar los cambios que habían ocurrido en la población mexicana desde 1994 (para más información véase García, 2002).

La UFW y la FLOC

Como en el ensayo se hace referencia a las primeras actividades organizativas de la Unión de Cesar Chavez, o Sindicato de los Trabajadores Agrícolas (UFW) y del Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC), como antecedente se ofrece un breve resumen de la historia de estos dos gremios. Estas primeras uniones o sindicatos agrícolas empezaron a organizar a los trabajadores agrícolas con unos pocos años de distancia entre sí pero en dos regiones agrícolas diferentes. A la fecha, estas dos organizaciones, la UFW y la FLOC han sobrevivido más tiempo que cualquiera de sus predecesoras (Edid, 1994). A pesar del carisma y tenacidad de sus fundadores—César Chávez (UFW) y Baldemar Velásquez (FLOC) —el éxito de estas uniones también se le puede atribuir a muchos otros factores. Entre ellos el movimiento por los Derechos Civiles, el movimiento Chicano, el apoyo nacional, el boicoteo de las cosechas y productos alimenticios y los contratos de negociación colectiva tripartita (productor-trabajador-procesador de alimentos). De igual importancia fueron las actividades constituyentes a nivel local realizadas por las uniones, particularmente sus estrategias para organizar a los trabajadores agrícolas y generar el apoyo popular necesario para las actividades de organización.

Este año, 2002, señala el 40mo aniversario de la Unión o Sindicato de los Trabajadores Agrícolas, o UFW. Su debut a principios de la década del 1960 no fue fácil a medida que iban organizando en California a los filipinos, a los mexicano americanos y a los trabajadores agrícolas inmigrantes de origen mexicano. Los "rancheros", "patrones", o "farmers" del Valle de San Joaquín utilizaron todos los medios legales e ilegales a su disposición para suprimir lo que para entonces se llamaba la Asociación Nacional de Trabajadores Agrícolas (NFWA). Hasta la terminación del Programa Bracero en 1964, los trabajadores braceros eran usados para romper huelgas y boicots (Mooney & Majka, 1995).[3] La violencia y la brutalidad policíaca se emplearon también para intimidar e interrumpir las reuniones populares, las demostraciones públicas, las marchas y plantones de huelga en apoyo a las uniones, huelgas y boicots (Acuña, 1998; Jenkins, 1985). No obstante,

---

[1] Las instalaciones productoras de hongo se conocen localmente como "hongueras" pero también se les llama "casas de hongos" o "dobles". Son edificios de bloques, de dos pisos, cada uno con 8,000 pies de espacio para producción.

[2] El término *"Kaolin Mushroom workers movement"* (el movimiento de los trabajadores de la Kaolin Mushroom) fue acuñado por los medios locales de comunicación para denominar los esfuerzos de Luis Tlaseca y de otros 32 pizcadores de hongos, despedidos por la empresa *Kaolin Mushroom,* por intentar crear una unión o sindicato. En el 2002, luego de muchos fracasos, por fin lograron establecer la Unión de Trabajadores de Kaolin Mushroom (KMWU).

[3] El Programa Bracero fue un acuerdo laboral bilateral de "emergencia" entre México y Estados Unidos en el cual el primero proveería trabajadores para la industria agrícola del segundo. El programa permanecería en efecto sólo durante la II Guerra Mundial, pero bajo los auspicios de la Ley Pública 78, fue extendido hasta 1964. Los trabajadores *braceros* (obreros reclutados mediante el Programa Bracero) trabajarían no más de seis meses en un año. Sin embargo, muchos de ellos permanecieron pasado el período del contrato. Para mediados de la década del 1960, luego de haber terminado el acuerdo , los rancheros o patrones, temerosos de perder su mano de obra especializada, motivaron y ayudaron a los trabajadores *braceros* originales y a sus familias para que se establecieran de forma permanente.

durante la década del 1970, la UFW logró sobrevivir la influencia política y la campaña en contra de la unión que sostuvo la agroindustria, y logró extender las actividades de esta organización fuera de California. La década del 1980 vió una merma de sus actividades, cuando la UFW movilizó sus recursos para defenderse de las demandas iniciadas por los rancheros, quienes reclamaban que habían sufrido daños por los boicots y las huelgas injustas (Edid, 1994). Durante la última década, luego de la reorganización que siguió a la muerte de César Chávez, la UFW sigue activa de nuevo en California, en Texas y en otros estados. La UFW se encuentra organizando una nueva generación de trabajadores agrícolas compuesta por inmigrantes y migrantes transnacionales.

Baldemar Velásquez empezó a organizar a los trabajadores agrícolas en el oeste medio, en 1967, bajo el estandarte del Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC). La mayoría de los trabajadores agrícolas en Ohio, Michigan, y los estados vecinos eran familias migrantes tejanas procedentes de *el Valle*, en la frontera entre Texas y México, y de Florida (Barger & Reza, 1994; Mooney & Majka, 1995). Doce años más tarde, luego de algunos fracasos, el FLOC concentró la mira de sus operaciones en los campos de jitomate de la empresa *Campbell Soups* (Sopas marca Campbell) organizando formalmente un sindicato o unión laboral (Barger & Reza, 1994; Edid; 1994). El FLOC declaró una huelga en contra de los rancheros productores de jitomate que producían para *Campbell Soups* y al siguiente año, cuando los rancheros contrataron rompehuelgas y usaron cosechadoras mecánicas, Baldemar Velásquez llamó a un boicot nacional de los productos de la *Cambell Soups*. La huelga duró casi ocho años. Dado el trasfondo migratorio de los trabajadores agrícolas tejanos del medio oeste, el FLOC llevó a cabo actividades organizativas tanto en el medio oeste, durante las cosechas, como en los lugares de residencia de los trabajadores, Texas y Florida, durante el invierno. En 1984, el FLOC llamó a los inversionistas y accionistas de la *Cambell Soups* para presionar a la compañía para que negociara con el sindicato (Barger & Reza, 1994; Edid, 1994). Dos años más tarde, el FLOC firmó contratos con la *Cambell Soups*, los productores de jitomates *Campbell* en Ohio, y los productores de pepinillos *Vlasic* en Michigan. Estos contratos fueron especiales porque incluían tanto a los productores, o rancheros, como a las compañías procesadoras de alimentos, y no sólo a los cultivadores o productores. En estos acuerdos, los trabajadores agrícolas y los productores eran socios, no adversarios como en el caso de las uniones de trabajadores agrícolas tradicionales (Barger & Reza, 1994; Mooney & Majka, 1995). Durante la última década, el FLOC ha seguido representando a los trabajadores agrícolas del medio oeste de Estados Unidos extendiendo sus esfuerzos organizadores en Carolina del Norte, Florida y otros estados.

El Sindicato o Unión de los Trabajadores de la *Kaolin Mushroom*

Hace casi ocho años, el sindicato o unión de los Trabajadores de *Kaolin Mushroom*, apoyados por el Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas (conocido localmente por sus siglas, CATA) inició un movimiento para crear una unión propia de trabajadores agrícolas en el sur del Condado de Chester.[4] Conocida nacionalmente como la capital del hongo, los hongos se vienen cultivando en esta bella región semi rural desde principios de los 1900s. Las casas de hongos llamadas dobles y el olor del abono de los hongos que penetra el aire, el Museo del Hongo Philips y un sinnúmero de camiones con los emblemas de las compañías que transportan los hongos al mercado son recordatorios cotidianos de esta tradición. La creciente población de origen mexicano que radica en las comunidades locales es otro indicio de la presencia de esta agroindustria. Esta población empezó a establecerse durante la década del 1970 conforme la industria del hongo empleaba a más y más trabajadores migrantes mexicanos . A fines de la década de 1980, y como resultado de un Programa de Trabajadores Agrícolas Especiales (SAW, por sus siglas en inglés) de la Ley de Reforma y Control de Inmigración de 1986, el número de familias mexicanas en el área creció rápidamente, añadiendo residentes a los enclaves mexicanos.[5]

---

[4] CATA es un grupo de apoyo legal para los trabajadores agrícolas fundado en Nueva Jersey en 1979. Por años, ha estado activo en el desarrollo de legislación a favor de los trabajadores agrícolas de Nueva Jersey, incluyendo a los trabajadores agrícolas sin seguro por desempleo, retando las peticiones por trabajadores H2-A y aumentando el salario mínimo en Nueva Jersey (Edid, 1994).

[5] La Ley de Reforma y Control de Inmigración (IRCA por sus siglas en inglés) de 1986 fue implantada para detener y controlar el creciente problema de la inmigración "ilegal" a los Estados Unidos. Tenía que lograr esta difícil tarea legalizando el estatus de los indocumentados residentes en el país, desalentando a otros de entrar ilegalmente, y penalizando a los patrones que a sabiendas contrataban trabajadores que no tenían los

La Unión o Sindicato de los Trabajadores de la *Kaolin Mushroom* (KMWU) tiene su origen en la reestructuración que registró la industria del hongo. Comenzando en la década de 1960, la industria de hongos en el sur del Condado de Chester empezó a encontrarse con retos que afectaron a muchos de los productores de hongos (para más información véase a Smith, 1992; n.d. & García, por salir). En general, desde 1960 hasta mediados de la década del 1990, por ejemplo, el número de productores de hongos en el sur del Condado de Chéster declinó de 1,000 a un poco más de 70 (Brosius, 1986; García, 1997). Los productores que sobrevivieron esta crisis compraron las instalaciones que quedaron vacantes y empezaron a abrir más de una finca, honguera, o casas de hongos, algunos en distintos lugares, y empezaron a producir cosechas en decenas de miles de pies cuadrados. La mayoría de los productores se integraron verticalmente controlando cada fase de su funcionamiento—la producción y empaque, el mercadeo, las ventas, y en algunos casos, hasta la distribución. Sus instalaciones fueron equipadas con nuevas tecnologías diseñadas para poder cultivar hongos durante todo el año. La siembra con micelios de hongos híbridos, junto con la aplicación de nuevos nutrientes y mejores prácticas de "propagación" o cultivo, fueron adoptadas para intensificar la producción de los pies cuadrados existentes (García, por salir). Además, se implantaron técnicas de cosecha para aumentar la eficiencia del trabajador y mejorar la calidad de la cosecha. Como resultado, a pesar de la desaparición de un buen número de casas de hongos y del espacio para la producción, actualmente se produce una cantidad mayor de hongos por pie cuadrado que en cualquier otro período de la historia de la industria. Por ejemplo, en el 2000 solamente, los productores locales produjeron la mayor parte de los hongos del estado—442,615,000 libras—y generaron casi 333 millones de dólares en ventas (Servicios de Estadísticas Agrícolas de Pensilvania, 2000).

En la década de 1970, bien entrado el proceso de reestructuración de la industria honguera, los productores reemplazaron a sus trabajadores puertorriqueños—hombres en las casas de hongos y mujeres en las plantas empacadoras—con mexicanos migrantes e inmigrantes. Se calcula que, para finales de la década del 1970, los mexicanos constituían alrededor del 50% de la fuerza trabajadora, y a principios de la década de 1980, constituían el 70% en la industria, convirtiéndose en la nueva mayoría (Smith, n.d.). Según Robert Smith (1992; n.d.), los migrantes mexicanos toleraban las condiciones de trabajo y trabajaban por un salario más bajo porque estaban en el país sin los documentos de inmigración apropiados, y por ello, tenían miedo de ser despedidos y posiblemente deportados. En la década del 1980, los acontecimientos que siguieron al Programa SAW confirmaron lo que Smith decía. A medida que los trabajadores mexicanos legalizaron su situación migratoria empezaron a demandar mejores condiciones de trabajo y aumento de salarios. Los pizcadores de hongos que organizaron el movimiento para crear un sindicato en las Casas de Hongos Kaolin se contaban entre los trabajadores que normalizaron su situación migratoria mediante el programa SAW.

En 1993, Luis Tlaseca, el líder del movimiento de Trabajadores de *Kaolin Mushroom* y unas dos docenas de trabajadores solicitaron la creación de la Unión de Trabajadores de *Kaolin Mushroom*, así llamada por la compañía que los empleaba (Tlaseca, 2002; MacLeod, 2002). La compañía—una corporación de productores de hongos controlada por una familia—, es la empresa productora de hongo más grande de la región, emplea cerca de 500 trabajadores y produce más de medio millón de libras de hongos al año (García, por salir). En abril de 1993, luego que la compañía rechazó las demandas para que se mejoraran las condiciones de trabajo y se ofrecieran mejores salarios, Tlaseca y sus compañeros de trabajo no vieron otro recurso sino el de declarar una huelga (Tlaseca, 2002; comunicación personal, 1994). El paro y la huelga terminaron un mes más tarde cuando Luis Tlaseca y otros 32 pizcadores fueron despedidos; pero no antes de que los empleados de la compañía votaran a favor, por una mayoría superior al 55 por ciento, para que se estableciera una unión o sindicato, y de pedir a la Junta de Relaciones Laborales de Pensilvania que la certificara (Kearns, n.d.; MacLeod, 2002). La compañía no reconoció a la unión y lanzó un reto en las cortes que duró largo tiempo, aduciendo que hubo irregularidades en la votación e intervención ilegal por parte de personas ajenas (Kearns, n.d.). Los esfuerzos constitutivos no cesaron con el despido de los líderes. Tlaseca y otros trabajadores llevaron a cabo una marcha de seis días desde Filadelfia hasta Harrisburg (capital de Pensilvania), organizaron

---

documentos apropiados de trabajo o inmigración. El Programa SAW permitió que los trabajadores indocumentados/ilegales ajustaran su condición de inmigración legal y patrocinaran la inmigración de su familia inmediata. El período para solicitar el Programa SAW fue del 1de junio de 1987 hasta el 30 de noviembre de 1988.

demostraciones públicas cerca de la empresa *Kaolin Mushroom* y continuaron comunicándose con los trabajadores de la compañía.

En 1997, cuatro años más tarde, los jueces de la Corte de la Mancomunidad de Pensilvania votaron a favor de la KMWU (Kearns, n.d.; MacLeod, 2002). La decisión oficialmente reconocía y aceptaba la decisión favorable emitida por dicha corte de reconocer la unión. También sostuvo una orden judicial previa e instruyó a la empresa *Kaolin Mushroom* a que contratara de nuevo a los trabajadores despedidos con pago retroactivo. La compañía retó la decisión de la Corte de la Mancomunidad de Pensilvania y solicitó a la Corte Suprema del Estado de Pensilvania que escuchara la apelación. Cerca de cinco años después, el 25 de julio del 2001, la Corte Suprema de Pensilvania sostuvo las decisiones de las cortes inferiores (Kearns, n.d.; MacLeod, 2002). Sin otro recurso legal a su alcance, la compañía, de mala gana, empezó a negociar con la Unión o Sindicato de los Trabajadores de *Kaolin Mushroom*. Un año más tarde, Luis Tlaseca regresó a trabajar para la compañía. Su retorno le permitió proveer para su familia y organizar a los trabajadores en su lugar de trabajo (Tlaseca, 2002; comunicación personal, 2002).

Ocho años y medio después de la huelga iniciada en 1993, el 4 de enero del 2002, KMWU firmó el primer contrato que permite que esta unión represente a los trabajadores de la Empresa o Granja de Hongos Kaolin (MacLeod, 2002). El Comité Ejecutivo de la unión o sindicato aprobó un acuerdo de negociación colectiva que incluye un proceso de querella y arbitraje, protección contra la suspensión del empleo, mejores salarios y prestaciones de salud así como vacaciones pagadas. Ese día, KMWU iba en camino de crear historia laboral en Pensilvania. Sin embargo, Arthur Read, abogado general de los Amigos de los Trabajadores Agrícolas, Inc., que proveyó asesoramiento legal a la KMWU, indicó que la firma del contrato era sólo el comienzo. Introspectivamente, el compartió lo siguiente con un reportero de un periódico local: "Creo que ésta es una victoria importante, pero la realidad es que todavía queda trabajo duro por delante" (MacLeod, 2002).

Retos Locales a la Organización y a KMWU

Luis Tlaseca y los trabajadores de la *Kaolin Mushroom* emprendieron una enorme tarea organizativa en el 1993, una que quizás ellos mismos no podían comprender en ese momento. KMWU encontró que había sentimientos en contra de la unión y en contra de los inmigrantes en el país, sentimientos que a menudo se manifestaban localmente. Los retos locales, según serán discutidos más adelante, también impidieron que los trabajadores de la *Kaolin Mushroom* ganaran terreno temprano en su lucha por una unión laboral. Estos incluyen, aunque no se limitan a esto, la organización de los migrantes mexicanos transnacionales y el logro del apoyo popular o de la base de las comunidades de inmigrantes mexicanos.

Organización de los Emigrantes Transnacionales

A pesar de que la producción de hongos se realiza durante todo el año, son los migrantes transnacionales mexicanos, y no los trabajadores residentes, los que constituyen la mayoría de los trabajadores de esta industria Durante la última década, según varios fuentes, estos migrantes han estado reemplazando a los trabajadores residentes en otras regiones agrícolas del país (Griffith & Kissam, 1995; García, 1997; Mooney & Majka, 1995). Estos trabajadores viajan, sin sus familias, miles de millas, desde sus pequñas comunidades mexicanos hasta las regiones agrícolas de todo Estados Unidos, y permanecen en éstas desde unos pocos meses hasta un par de años antes de regresar a su tierras (García, 1997). Ingresan a los Estados Unidos tanto legal como ilegalmente. Tanto a nivel nacional como en el sur del Condado de Chéster, la gran mayoría de los migrantes transnacionales son varones. Las mujeres mexicanas también migran temporalmente, pero ellas se emplean mayormente limpiando casas y en la industria de servicios (González, 2001).

Es difícil calcular con certeza el número de trabajadores empleados en la agroindustria del hongo en el sur del Condado de Chester, debido a los cambios y a las fluctuaciones que presenta la producción en el transcurso del año. En la década del 1990, el número de trabajadores en la industria honguera se calculó en 2,245 (Smith, 1992). La mayoría de los cosechadores o pizcadores residen en campamentos de trabajo propiedad de y administrados por los productores o dueños de las empresas, ubicados adyacentes al lugar del trabajo. Vínculos de migración bien establecidos principalmente compuestos por pizcadores de hongos migrantes enlazan a la parentela y amigos en México con los trabajos en la industria local de hongos (García, 1997). Debido a estos

vínculos, los emigrantes transnacionales empleados en la industria proceden de regiones específicas de México. En los inicios, por ejemplo, desde mediados de la década del 1960 hasta la de 1980, la mayoría de los migrantes procedían de tres municipios en Guanajuato—Moroleón, Yuriria, y Uriangato (García, 1997). Empezando la década de 1980, los migrantes provenientes de otras regiones del Estado de México, Puebla y Michoacán llegaron en grandes números a trabajar en la industria. En algunos campamentos de trabajo, ellos constituyen ahora la mayoría de los residentes. Desde finales de la década de 1990, los emigrantes de Jalisco, Zacatecas, Guerrero, y otros estados mexicanos hacen también el largo viaje para cosechar hongos en el sureste de Pensilvania.

Los migrantes transnacionales mexicanos representan un reto a la organización y retención de las uniones y dindicatos agrícolas (Edid, 1994; Mooney & Majka, 1995). En algunas agroindustrias en donde el trabajo es temporal, los trabajadores cambian constantemente su residencia, se mudan de una región a otra siguiendo las cosechas y el empleo estacional. En la industria de hongos del sur del Condado de Chéster, sin embargo, éste no es el caso. No obstante, a diferencia de sus contrapartes inmigrantes, a los trabajadores transnacionales no les interesa el empleo permanente, ni el permanecer en Pensilvania. Además, aunque son similares en algunos aspectos, el trabajo y los objetivos de trabajo de los trabajadores transnacionales son diferentes a los de los trabajadores residentes. El migrante transnacional ve su episodio de trabajo como algo transitorio, a veces incierto, si se trata de un trabajador extranjero indocumentado/ilegal, y como consecuencia trata de ganar lo más posible mientras está en los Estados Unidos. Por otra parte, sus gastos de renovación (esto es, alimento, morada y otras necesidades básicas) son menores que los de sus contrapartes inmigrantes, y son satisfechos en parte por las actividades económicas que realizan los miembros de la familia que permanecen en México (García, 1992). El trabajador inmigrante, por otro lado, cuyos gastos de renovación son mucho más altos en comparación con los gastos de los migrantes, considera que es urgente ganar salarios por arriba del salario mínimo requerido por ley, y recibir prestaciones médicas para sí mismo y para su familia (García, 1992). Este trabajador no se surte de los alimentos o ingresos que resultan de las actividades económicas llevadas a cabo por la familia en su tierra (García, 1992).

El liderazgo y las bases de la UFW y el FLOC en el momento de su fundación se componían de ciudadanos estadounidenses y mexicanos inmigrantes. En California, por ejemplo, cuando Chávez empezó a organizar a los trabajadores agrícolas, él escogió muy estratégicamente la comunidad de Delano como punto de partida (Jenkins, 1985). Además de estar ubicada en medio del condado de la uva de mesa, cosecha seleccionada para organizar la unión o sindicato, Delano y las comunidades circundantes albergaban a miles de trabajadores agrícolas mexicano- americanos y mexicanos inmigrantes (Acuña, 1998; Jenkins, 1985). Se calcula que en Delano solamente, había 5,000 trabajadores agrícolas (Jenkins, 1985). Estos trabajadores vivían en el área durante todo el año y se empleaban en la industria de la uva y en la cosecha de otros cultivos por un período de ocho a nueve meses. Chávez escogió a los trabajadores agrícolas establecidos o arraigados porque estaban agrupados en un área en particular y por consiguiente podían ser fácilmente reclutados en bloque (Jenkins, 1985). Además, estos trabajadores, como residentes permanentes cuyos niños asistían a las escuelas locales, tenían intereses adquiridos en sus comunidades y en el mejoramiento de su condición económica.

De igual modo, los trabajadores agrícolas organizados por el FLOC en la década del 1970, cuando iniciaban sus actividades organizativas, eran mexicano-americanos e inmigrantes mexicanos documentados/legales que recogían las cosechas en Ohio, Indiana y Michigan. Sin embargo, a diferencia de la UFW, las masas del FLOC estaban compuestas por migrantes cuya sede era en la parte baja del Valle del Río Grande en Texas. Aproximadamente 65,000 migrantes cosechaban una variedad de cultivos, tales como jitomates, pepinos, arándanos, cerezas y espárragos (Mooney & Majka, 1995). Anualmente, estos trabajadores agrícolas, junto con sus familias, empezaron y continúan hoy día, su jornada migratoria en Texas a principios de la primavera, cosechando cultivos en el medio oeste durante la primavera y el verano, y en algunos casos trabajando en la industria de vegetales y cítricos en Florida durante el invierno. En algunos casos, algunos de los migrantes se desarraigaron de la corriente migratoria y combinaron el trabajo agrícola temporal con el empleo más provechoso en otras industrias locales. Dada la naturaleza estacional de los cultivos y los salarios bajos que ofrece la indutria agrícola, estos trabajadores eventualmente se asentarían abandonando del todo la agricultura.

El FLOC tiene una estrategia para allegarse y reclutar a los migrantes cuya base está en los EU. Esta estrategia consiste en organizar a los trabajadores tanto en los estados del medio oeste como en sus comunidades de origen en Florida y Texas. Velásquez, el fundador y actual presidente de FLOC, está planificando acciones similares

para reclutar y retener a los trabajadores transnacionales. Estos trabajadores serán contratados en sus lugares de trabajo en los EU y en sus comunidades de origen en México (Velásquez, 1995)

Apoyo popular entre las Comunidades de Inmigrantes Mexicanos

Los residentes locales que comparten la misma identidad étnica que los trabajadores agrícolas son una posible fuente de apoyo popular para la organización de los trabajadores agrícolas. La población de descendencia mexicana—mexicanos americanos e inmigrantes mexicanos—fueron una base popular muy importante para la UFW y el FLOC. En el sur del Condado de Chéster, el grupo étnico que puede servir de base popular para la KMWU es también de origen mexicano. La mayoría son inmigrantes, que arreglaron su situación migratoria mediante el Programa SAW, y auspiciaron la inmigración de sus esposas y niños. Sin embargo, hay un creciente número de ciudadanos estadounidenses entre la población de origen mexicano—tanto ciudadanos naturalizados como hijos de padres inmigrantes. Los niños en edad escolar representaban la mayoría de los que son ciudadanos de los Estados Unidos.

La población de origen mexicano se encuentra asentada en cinco comunidades principales del sur del Condado de Chester. En total, según el Censo 2000, 3,641 individuos de origen mexicano fueron enumerados en estos municipios y pueblos. La concentración en cada comunidad es como sigue: Kennett Square (27.9% de la población total), Toughkenamon (48.4%), West Grove (17.0%), Avondale (38.1%), y Oxford (16.2%). Sin embargo, estas cifras del censo, a pesar de los esfuerzos realizados en el 2000 por mejorar la enumeración, no incluyen a todos los residentes locales de origen mexicano, particularmente a los inmigrantes indocumentados/ilegales quienes debido a su condición ilegal de inmigrantes evitan ser identificados y enumerados. Además, cientos de inmigrantes documentados/legales y de indocumentados /ilegales que residen en los campamentos de trabajo no fueron incluidos en el Censo 2000, según información proporcionada por los proveedores locales de servicios sociales. Estos campamentos de trabajo se encuentran esparcidos por todo el sur del Condado de Chéster, y apartados de las comunidades establecidas.

Los inmigrantes mexicanos han creado sus propias comunidades en los municipios y pueblos del sur del Condado de Chéster (para obtener más información véase a García, 1997; 2002). Ya no están agrupados y segregados en complejos de apartamentos, como lo estaban un par de décadas atrás, pero pueden encontrarse dondequiera que haya vivienda al alcance de sus medios económicos. En y alrededor de los complejos de apartamentos y las áreas de vivienda familiar, la presencia de los mexicanos es evidente tanto por el vestido y la apariencia física de los residentes, el lenguaje español que se habla, la música de banda que emana de las casas y los automóviles que circulan, y el aroma que invita de la carne asada y otras comidas que se preparan durante el transcurso del día. Los vecinos proceden de los mismos pueblos en México, si no es que son familiares. Cada vez más, los niños mexicanos, que hablan solamente español, se están convirtiendo en un segmento importante del cuerpo estudiantil de las escuelas locales, especialmente en las escuelas primarias o elementales. Al igual que los otros grupos de inmigrantes que llegaron antes, los inmigrantes mexicanos, particularmente los primeros que se establecieron, están iniciando sus propios negocios, principalmente tiendas de comestibles, establecimientos de video y restaurantes. De igual modo, los mexicanos están empezando a participar en el negocio de los hongos como patrones y con éxito. Hay cerca de una docena de productores de hongos mexicanos en el sur del Condado de Chéster, personas que comenzaron como trabajadores, aprendieron el oficio y ahorraron lo suficiente como para abrir nuevamente las casas de hongos que estaban abandonadas.

A pesar de su número creciente, el apoyo de los inmigrantes mexicanos al movimiento de los trabajadores de la *Kaolin Mushroom* no fue siempre evidente, al menos no públicamente. Su presencia en grandes números se echaba de menos en las reuniones y mítines celebrados en 1994 y 2001 para dar a conocer la lucha de KMWU y para que se le reconociera. En las reuniones había siempre más estudiantes provenientes de las universidades circundantes, representantes de las uniones y sindicatos laborales y grupos religiosos que inmigrantes y migrantes mexicanos. En los mítines celebrados fuera del sur del Condado de Chester, como en Filadelfia, la presencia de los inmigrantes también se echaba de menos. Su ausencia en las actividades para organizar a los trabajadores fuera de la región, sin embargo, no es sorprendente debido a la falta de transportación propia o pública.

En general, la creación de una base popular entre los inmigrantes mexicanos, especialmente entre los recién llegados, representa un reto. El que escribe ha observado durante su trabajo en esta región que son muchos los

factores que contribuyen a esta dificultad. Uno de ellos es el lenguaje y los antecedentes educativos de los inmigrantes. Muchos de ellos solamente hablan el español y, si son bilingües, no se sienten cómodos hablando el inglés a menos que se vean en la necesidad de hacerlo. Algo muy relacionado, dado su origen rural en México, es su limitado nivel de escolaridad. Muchos de ellos apenas saben leer y escribir, y otros son analfabetas en su idioma nativo, español. El conocimiento que los inmigrantes tienen de la cultura local y de la participación cívica, el cual es muy rudimentario, es otro obstáculo para el establecimiento de una base de participación popular. A menudo, no están al tanto de que, como padres y residentes, independientemente de su ciudadanía, tienen el derecho de asistir y participar en las Asociaciones de Padres y Maestros locales y en las reuniones de su comunidad, pueblo o alcaldía. Algunas personas, al igual que este autor, argumentan que los inmigrantes tienen no sólo el derecho sino el deber de participar en estos foros comunitarios. Quizás la única de las instituciones locales de la cual se sienten parte es de la iglesia católica, en especial de la Misión de Santa María, una misión católica local. Existe buena asistencia en las actividades auspiciadas por la iglesia, tales como los bailes, las misas especiales, verbenas, kermeses, o pequeños bazares o ferias para recaudar fondos.

También hacen faltan las organizaciones políticas que toman en cuenta las experiencias de los inmigrantes y migrantes, tales como las organizaciones de inmigrantes, federaciones y clubes de oieundos que se encuentran en California, Texas e Illinois, a las cuales se les conoce como asociaciones de oriundos (para obtener más información acerca de estas organizaciones véase Goldring, 2001). Estos grupos centrados en los inmigrantes son vehículos importantes para la participación cívica de la primera generación de inmigrantes mexicanos que se aferran a su ciudadanía mexicana o que se convierten en ciudadanos americanos naturalizados. Estas organizaciones no gubernamentales y públicas tienen su base en el lugar de origen, o sea, que son organizadas por compatriotas del mismo estado o lugar de donde proceden en México. Se establecen en ciudades de los Estados Unidos en donde exisnte un gran número de compatriotas están interesados en mantener lazos formales con su tierra y con los recursos que les permiten adquirir o construir un edificio, auspiciar varias actividades y reclutar miembros. El objetivo principal de los grupos es mantener y fortalecer los lazos culturales y económicos entre los ex-patriotas y compatriotas que permanecen en México. Estos lazos se conservan mediante proyectos filantrópicos realizados en sus comunidades de origen, obras que han sido posibles gracias a las actividades para recaudar fondos que llevan a cabo en las comunidades estadounidenses, tales como bailes, comidas y rifas. Otro objetivo es el de promover su cultura y crear un sentido de comunidad en los Estados Unidos (Goldring, 2001). Esto incluye la participación en actividades cívicas de las comunidades estadounidenses locales, tales como hacer donativos en las recaudaciones de fondos, asistir a las funciones escolares y participar activamente en eventos de tipo escolar, aprendiendo inglés, tomando cursos para obtener la ciudadanía y votando en las elecciones.
El horario tan pesado de trabajo que tienen los inmigrantes también evita su participación en las actividades cívicas y en las actividades de los sidicatos y uniones laborales. Los mexicanos inmigrantes se concentran en los empleos que pagan poco, en la agricultura local, en la jardinería y en el sector de servicios los cuales requieren de pocas destrezas. Para poder satisfacer sus necesidades, muchos tienen más de un empleo y cuando no están trabajando, atienden su casa y niños. El tiempo que pasan en el trabajo, o en la conservación de sus casas, les deja muy poco tiempo para las actividades políticas o cívicas, incluyendo la participación en las reuniones, mítines o marchas relacionadas con la unión.

Otro factor que impide el apoyo a la unión entre la población de inmigrantes mexicanos locales es el miedo a que los productores o patrones locales los coloquen en la lista negra. Ellos creen, que de ser identificados entre los que apoyan la unión, no serán contratados para trabajar en la industria de hongos. Aunque tanto los inmigrantes como los migrantes abandonan el trabajo agrícola cuando surgen otras oportunidades de trabajo, los recién llegados trabajan en la industria. El trabajo en las plantas empacadoras de hongos, por ejemplo, en donde hombres y mujeres migrantes son empleados, no requiere de destrezas especiales, ni el uso del lenguaje inglés ni de una educación formal más allá de la escuela primaria.

La creación del apoyo popular, del apoyo de las masas, requiere de un plan de acción organizado por parte de los que organizan a los trabajadores y del liderazgo de la unión o sindicato. El plan tiene que centrarse en la mejor manera de ganarse los corazones y las mentes de la población local. Esto no se logra solamente al tratar los problemas en el lugar de trabajo, sino también al tratar los otros problemas apremiantes de la comunidad. La UFW, por ejemplo, tuvo éxito al lograr el apoyo local de la población porque también trató los problemas que habían en las escuelas y en la falta de representación que se tenía en los gobiernos locales. De hecho, la UFW enlazó a ambos—los problemas de los trabajadores y los de la comunidad—con el argumento de que

mientras los trabajadores siguieran siendo pobres no tendrían el poder para cambiar las cosas en sus comunidades. La atención a los problemas diarios, tales como el proveer de crédito, asesoramiento legal y consultas médicas, resultó en el apoyo popular y de las bases, apoyo que le permitió a la UFW seguir con sus esfuerzos organizativos a pesar de la adversidad.

La opinión de este autor es que algunos patrones, más que la KMWU, han iniciado acciones con el fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores hongueros fuera de sus lugares de trabajo. Algunos de ellos sostienen que hacen esto para evitar que la KMWU gane fuerza; los productores sostienen que hacer esto es parte de hacer buenos negocios y que así mejoran sus relaciones con la comunidad. Los grandes productores del área, por ejemplo, han establecido oficinas de recursos humanos con personal bilingüe y bicultural para que ayude a los trabajadores a encontrar vivienda, a regularizar su condición migratoria, a obtener licencias de conducir y a establecer crédito localmente (García, 2002; por salir, Neu, 1988). De forma más organizada, el Comité de Acción de la Comunidad (CAC, por sus siglas en inglés) un comité de productores del Instituto Americano de Hongos, fue establecido hace casi 10 años para atender las necesidades de los trabajadores hongueros. Éste organismo colabora con las agencias sin fines de lucro locales, como La Comunidad Hispana, una clínica de salud de la comunidad y la Alianza para una Vivienda Mejor. EL CAC también tiene la misión de mejorar la imagen pública de la industria del hongo en la región. La población local culpa a la industria por el número de inmigrantes y migrantes mexicanos que han llegado a la región y por los retos que este nuevo grupo de inmigrantes esta creando para el gobierno local, los distritos escolares y las comunidades en general

La UFW y el FLOC aprendieron muy pronto la importancia de construir y obtener el apoyo de las bases. Chávez y Velásquez reconocieron la importancia del apoyo de los trabajadores agrícolas y de los no-agrícolas. Desde muy temprano, por ejemplo, Chávez aprendió mediante las actividades constituyentes de su Organización de Servicios de la Comunidad que de la atención prestada a los problemas locales surgían personas de la localidad que les apoyaban y voluntarios (García, 1997). Por lo tanto, la UFW ayudó a los residentes a resolver problemas de inmigración, proporcionó cursos para obtener la ciudadanía, ofreció pequeños préstamos de emergencia, y cuando fue necesario intervino en las escuelas para garantizar que las necesidades educativas de los niños locales fueran satisfechas (Jenkins, 1985; García, 1992). A su vez, el servicio a la comunidad generaba lealtad y apoyo para la UFW y sus actividades. Los residentes locales—trabajadores agrícolas, ex-trabajadores agrícolas y sus familiares—no podían contribuir financieramente a la causa, pero fueron los primeros en albergar y alimentar a los voluntarios (muchos de ellos estudiantes) y a los organizadores de la unión. El apoyo de la comunidad, además de ser una fuente principal de recursos, sirvió como contrapeso a la influencia local y política de los productores.

El FLOC no contaba con una comunidad mexicana local que le proporcionara apoyo. Sin embargo, pudo generar el apoyo de algunas de las familias de migrantes que se habían establecido en otros lugares (Barger & Reza, 1994). Estas familias, similares a las de los defensores de la comunidad de base de la UFW, proveían recursos, tales como alojamiento y comidas, a los organizadores y huelguistas de FLOC. El FLOC también recibió ayuda de los barrios en las ciudades del medio oeste, tales como Detroit, Toledo e Indianápolis (Barger & Reza, 1994). Ex-migrantes y sus familias de estas comunidades proveyeron ayuda y fueron de los primeros en apoyar el boicot de la empresa *Campbell Soups*.

Conclusión

La organización de los trabajadores agrícolas nunca ha sido una tarea fácil. El siglo pasado se caracterizó por muchos intentos fracasados. Los agricultores, al igual que los productores en otras industrias, ven a la uni[on y el sindicato como algo innecesario, como un obstáculo para sus negocios, y han luchado para evitar que entren a sus compañías. Maralyn Edid, observadora de las uniones de trabajadores agrícolas, expresó esta percepción muy bien al señalar lo siguiente: "las uniones interfieren con sus prerrogativas gerenciales, son un obstáculo para la eficiencia, reducen las ganancias e introducen una atmósfera indeseable de confrontación y legalismo al lugar del trabajo" (1994:100). Además de la resistencia por parte de la industria, según demostró el que escribe, existen retos de carácter local a la organización de los trabajadores—trabajadores migrantes transnacionales y comunidades de inmigrantes en las regiones agrícolas. En todo el país, estos trabajadores se están convirtiendo en la mayoría de la fuerza trabajadora agrícola, y todo indica que ellos continuarán sobrepasando el número de los otros trabajadores agrícolas. A medida que se establecen y traen a sus familias, estos trabajadores están también creando una creciente población de inmigrantes mexicanos en estas áreas. Dentro de una generación, o

tal vez antes, estos trabajadores establecidos eventualmente abandonarán la agricultura, a medida que van aprendiendo el idioma inglés, asimilándose culturalmente y descubriendo que hay nuevas oportunidades de empleo disponibles para ellos en otras industrias. Casi siempre los trabajadores transnacionales les reemplazan, y el proceso de empezar a establecerse nuevamente y de abandonar la agricultura comienza de nuevo.

Si los organizadores de los trabajadores agrícolas desean tener el éxito en la organización de los trabajadores agrícolas durante este siglo, deberán desarrollar estrategias para allegarse e incluir al creciente número de trabajadores transnacionales. En las áreas en donde la UFW ha fracasado en estas gestiones, ha perdido contratos y miembros. Los trabajadores transnacionales, como se señaló anteriormente, son difíciles de organizar si se les compara con otros ciudadanos o sus contrapartes inmigrantes. Ellos buscan empleos temporales para ganar cierta cantidad de dinero para los gastos en su tierra, tales como la construcción de una casa, una boda, el terreno para la agricultura o para pagar una deuda. En algunos casos, si los trabajadores transnacionales han entrado al país sin los documentos migración apropiados, tienen la urgencia de trabajar para pagar la deuda incurrida para cruzar la frontera y llegar hasta el sur del Condado de Chester. Las huelgas, o el temor a ser incluidos en la lista negra, lo que les impediría trabajar y ganar dinero, contribuyen a que no participen en las actividades de organización de los trabajadores. El miedo a ser deportado también contribuye a que algunos de ellos—trabajadores mexicanos transnacionales indocumentados/ilegales—no participen.

Otro grupo importante que debe ser incluido en los esfuerzos de organización de la unión y los sindicatos es la población inmigrante local, muchos de ellos trabajadores ex-transnacionales y sus familiares. Generalmente esta población pasa inadvertida, a pesar de su importante contribución en cuanto al proveer de apoyo local. Esta apoyo de la base fue importante para el éxito de la UFW y del FLOC, como se descubriera cuando llevaron sus actividades organizativas desde el lugar de trabajo hacia la comunidad en general. Las comunidades de inmigrantes no tienen mucho dinero, pero sí tienen hogares, comida y otros recursos que se pueden poner a la disposición de los organizadores, y de los defensores que provienen de afuera. Más importante aún, los residentes locales pueden participar en mítines, marchas y plantones, y pueden hacer oír su voz. Además de apoyo, su participación le da credibilidad a la unión frente al público, lo cual le permite que se le perciba como una organización de base amplia y no como la lucha de unos pocos agitadores y alborotadores.

La inclusión de los obreros transnacionales y de los grupos de inmigrantes en la organización de una unión no es fácil, pero sí se puede lograr. Las uniones y sindicatos del sector de servicios, tales como la Unión Internacional de Empleados de Servicio (SEIU, por sus siglas en inglés) y la Unión Amalgamada de Trabajadores de la Ropa y el Tejido (ACTWU) en Los Ángeles, han tenido éxito al incluir estos grupos en sus esfuerzos de organización. Es posible que estas uniones tengan ya un plan probado que los organizadores de los trabajadores y las nuevas uniones y sindicatos agrícolas pueden utilizar con éxito.

Bibliografía

Acuña, R. (1995). Early Chicano activism: Zoot suits, sleepy lagoon, and the road to Delano. En Delgado, R. & Stefancic, J. (eds), *The Latino condition: A critical reader*. New York: New York University Press.

Barger, W.K. & Reza, E. (1994). *The farm labor movement in the Midwest: social change and adaptation among migrant farmworkers*. Austin: University of Texas Press.

Brosius, T. (1987). Some thoughts about mushroom growing. *Mushroom news*, 35 (8):12-14.

Edid, M. (1994). *Farm labor organizing: Trends and prospects*. Ithaca, New York: ILR Press.

García, V. (1992). *Surviving farm work: Economic strategies of Mexican and Mexican American households in an agricultural Californian community*. Disertación doctoral no publicada, University of California, Santa Barbara.

García, V. (1997). Mexican enclaves in the U.S. Northeast: immigrant and migrant mushroom workers in Southern Chester County. *JSRI report number 27*, Julian Samora Research Institute, Michigan State University, East Lansing.

García, V. (2002) Mexican enclaves in Southern Chester County, Pennsylvania: Revisiting old observations of an ongoing immigration process. En Gilbert García & Jerry García (eds.), *Readings in chicano studies*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.

García, V. (Forthcoming). The mushroom industry and the emergence of Mexican enclaves in Southern Chester County, Pennsylvania, 1960-1990. En García, V. Gouveia, L., Rivera, J.A. & Rochín, R. (eds.), *Rural Latino communities in the United States: Comparative regional perspectives*. East Lansing, MI: Julian Samora Research Institute, Michigan State University Press.

García, V., & González, L. (1995). *Finding and enumerating migrants in Mexican enclaves of the U.S. northeast: the case of Southern Chester County, Pennsylvania* (Migrant Project Report). Washington, DC: Center for Survey Methods Research, Bureau of the Census, Department of Commerce.

Goldring, L. (2001). Disaggregating transnational social spaces: Gender, place and citizenship in Mexico-US transnational places. In Pries, L. (ed.), *New transnational social spaces: International migration and transnational companies in the early twenty-first century*. London: Routledge Press.

González, L. (2001). Mexico/U.S. migration and gender relations: the guanajutense community in Mexico and the United States. En Kelly, R.M., Bayes, J.H., Hawkesworth, M.E., & Young, B. (eds.), *Gender globalization, & democratization*. New York: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Griffith, D. & Kissam, E. (1995). Working poor: Farmworkers in the United States. Philadelphia: Temple University Press.

Kearns, R. (n.d.). Latino mushroom workers prevail/court support union, orders the rehiring Of 11 workers fired in the '93 strike. www.com/grafico/newsnotes/articles.

MacLeod, K. (2002). Union signs first contact with Kaolin. www.dailylocal.com (The Daily Local News).

McCurry, D.C. & Rubenstein, R.E. (Eds). (1975). *Labor unionism in American agriculture*. New York: Arno Press.

Mooney, P.H. & Majka, T.J. (1995). *Farmers' and farm workers' movements: Social protest in American agriculture*. New York: Twayne Publishers.

Neu, R. (1988). The changing personnel climate in the mushroom industry. *Mushroom news*, 36 (3):8-9.

Pennsylvania Agricultural Statistic Services. (2000). *Statistical summaries & Pennsylvania Department of Agriculture, annual reports*.

Smith, R. (1992). Case study 1: the mushroom industry in Chester County, Pennsylvania. En Heppel, Monica L. & Sandra L. Amendola (eds), *Immigration reform and perishable crop agriculture: compliance or circumvention*? Washington, DC: Center for Immigration Studies.

Smith, R. (n.d). The social Structure of accumulation, immigration pathways and IRCA: the construction of labor markets in the Pennsylvania mushroom industry (unpublished manuscript).

Tlaseca, L. (2002). Kaolin mushroom workers hold press conference calling for "real" collective bargaining with Kaolin Mushroom Farms. www.iacenter.org/kaolin.htm.

Velásquez, B. (1995). Don't waste time with politicians—organize! *Labor research review*. Spring-summer.

Víctor García, Ph.D.
Departamento de Antropología
Indiana University of Pennsylvania
Indiana, Pennsylvania
vgarcia@grove.iup.edu

Programas de Trabajadores Invitados e Inmigración Ilegal

por

David Griffith

En la región de los Finger-Lakes en la parte septentrional (interior) del Estado de Nueva York, se viene desarrollando una historia que está entretejida con las historias de muchos otros lugares en Norte América y el Caribe: Jamaica, Méjico y Florida... La agricultura provee enlaces entre estas historias-- el modo como el trabajo de la tierra, en los huertos, arboledas y campos ha cambiado durante este siglo, disminuyendo algunos estilos de vida y mejorando a otros. Muchos de los cambios que están ocurriendo en la agricultura se derivan de los acontecimientos económicos y sociales que se extienden más allá de las comunidades rurales de América, de modo que los miles de problemas que afectan a los trabajadores agrícolas y a las granjas familiares hoy día—ejecuciones hipotecarias y desahucios, vivienda para los emigrantes por debajo de los niveles aceptables, ingresos bajos y pobreza , los peligros del trabajo agrícola y cosas por el estilo—ocurren aunque los trabajadores agrícolas trabajen tan productiva y cuidadosamente como sea posible y los agricultores utilicen los mejores métodos de producción y de relaciones laborables a su disposición.

Los McMillan, una familia agrícola que cultiva manzanas en el este de la Bahía de Sodus, han podido mantenerse a flote en parte porque han adaptado sus relojes anuales a los ritmos de la fuente cambiante de trabajadores agrícolas. Al igual que la mayoría de los productores de manzanas en el Condado de Wayne, Nueva York, los McMillan han invertido generaciones en el cultivo y venta de manzanas, experimentando con variedades tales como la *MacIntosh, Rhode Island Greenings, Red Delicious, Idareds*, y *Romes*. Al igual que la mayoría de los cultivadores que utilizan a los obreros emigrantes, los McMillan han presenciado a cuadrillas nuevas y viejas que vienen a sus campamentos de trabajo año tras año. Durante parte de un proyecto de investigación sobre el crecimiento del programa H-2 en los Estados Unidos—programas administrados por el Departamento de Trabajo/Servicio de Inmigración y Naturalización que permiten que los patronos importen trabajadores extranjeros—entrevisté a Sarah McMillan y a su hijo, Joseph, acerca de la transición de trabajadores agrícolas emigrantes afro-americanos a trabajadores agrícolas importados directamente, y legalmente, desde Méjico, que ellos efectuaran recientemente.

La transición no ocurrió de la noche a la mañana. Hasta finales de la década de 1980, los McMillan eran algo especial entre todos los que empleaban a la fuerza agrícola trabajadora emigrante ya que continuaron contratando a cuadrillas afro-americanas basadas en Florida y Georgia, por treinta años después de que las cuadrillas mejicanas empezaron a desplazar a las cuadrillas afro-americanas en Florida y unos diez años después de que la mayoría de los cultivadores del litoral este del Atlántico había cambiado a cuadrillas mejicanas. Una vez que ellos empezaron a usar a las cuadrillas mejicanas, sin embargo, ellos cambiaron al uso de trabajadores con relativa rapidez, dentro de dos o tres temporadas--lo cual ocurrió luego de haber contratado a cuadrillas afro-americanas por cuarenta años.

Mi reunión con Sarah McMillan tuvo lugar en su oficina angosta al lado de la cocina de la familia en su casa pequeña de la granja. Como muchas de las oficinas agrícolas dentro de las casas de los agricultores, la de Sarah estaba llena de cuentas, recibos, libros de cuenta y formularios para cumplir con las regulaciones laborales y ambientales. Las cosas para recordar la familia, por lo general, estaban ausentes: las fotografías sobre su escritorio eran tomas de cerca de las manzanas que sufrieron daño por el granizo, las cuales habían sido tomadas para el seguro. Las fotos de la familia colgaban en otra parte de la casa. Este era el lugar de trabajo de Sarah pero la vida familiar invadía al mismo. En una esquina había bolsas plásticas que tenían artículos para fiestas de cumpleaños. Un mono (traje de faena) de material aislante de L.L. Bean había llegado por correo para su nieta y las camisas a cuadros de su esposo colgaban de un gabinete de archivos, listas para ser planchadas.
El día de la visita, Sarah McMillan tenía su atlas mundial abierto en la página del mapa de Méjico. Ella se había enterado recientemente que la compañía de autobuses cobraba a cada hombre mejicano que recolectaba sus manzanas la cantidad de ochenta dólares para viajar desde Nueva York hasta la frontera con Méjico. Comparando los precios, ella había encontrado una tarifa más barata de $56.00 para el mismo viaje, y ahora ella

estaba tratando de localizar en el mapa la villa donde vivían para hacer los arreglos de transportación desde la frontera.

El pago por el viaje no le correspondía a Sarah McMillan. Legalmente se suponía que lo hiciera, pero los cultivadores podían y, a menudo, pasaban este gasto a los trabajadores, deduciéndolo de su salario. Tales deducciones son comunes entre los trabajadores agrícolas, lo cual constituye el medio principal para que los cultivadores y contratistas de trabajo inescrupulosos hagan uso de artimañas tales como las viejas prácticas de pagarle a los trabajadores en vales que sólo se podían usar en la tienda de la compañía o cobrando más de lo necesario por sus gastos básicos tales como vivienda, comida o entretenimiento. Muchas de éstas son prácticas solapadas (turbias) y usureras que son una extensión de la relación de crédito. Una de las razones por las que Sarah McMillan estaba haciendo los arreglos para el viaje de regreso de los trabajadores fue que la asociación de cultivadores era la organización que les estaba cobrando ochenta dólares por persona mientras que con mucha probabilidad, conseguía pasajes por menos de la tarifa de $56.00 que Sarah McMillan encontró. Ya ella había pagado a esta organización cincuenta dólares por persona, un gasto por el cual ella no estaba muy contenta, para que la asociación localizara y reclutara trabajadores en Méjico y cumplimentara los documentos requeridos por el Departamento del Trabajo – Órdenes de Acreditación, así las llaman ellos – para importar a estos trabajadores legalmente. Como muchos cultivadores, a Sarah McMillan le hubiera gustado importar éstos trabajadores sin tener que pagar cuotas a la asociación de cultivadores. El término "Asociación de Cultivadores" es a lo sumo un eufemismo y a lo peor un nombre erróneo. Ellos no son una asociación de cultivadores ni necesariamente para los cultivadores, y sí una de contratistas de trabajadores para los contratistas de trabajadores: una red de conexiones amplia compuesta de mujeres y hombres, que cubre las áreas rurales de los Estados Unidos y Méjico, recluta a hombres jóvenes en las pequeñas aldeas mejicanas y, por muchos favores, sobornos y cuotas, les consiguen trabajo en los huertos de manzanas y ranchos de tabaco y vegetales en los Estados Unidos.

La historia que llevó al uso de trabajadores mejicanos por los McMillan es una historia de transición: de cambio de una clase de trabajadores por otra, pero también de cortar el enlace con una herencia mientras se establecía un enlace con otra. En su trabajo, el Antropólogo Víctor Turner nos recuerda que los períodos de transición, como los ritos de pasar de un modo de ser o estar a otro, son peligrosos por naturaleza. Durante los ritos de transición, las personas que se mueven entre condiciones están a riesgo de no dejar totalmente una condición y de no llegar totalmente a la otra. Aquellos de nosotros que estudiamos principalmente las ocupaciones de salarios bajos, desagradables, hemos visto transiciones en las fuerzas trabajadoras de uno y otro grupo étnico que ocurren una y otra vez, pero lo que ocurrió en la granja McMillan incluye una explicación tan extraña de la transición que tal parece que encaja con las ideas de Turner respecto a los ritos de transición.

El Condado de Wayne, Nueva York, atrae anualmente a cerca de seis mil emigrantes para sus cosechas de frutas y vegetales; por muchos años, estos trabajadores se originaron en la zona de producción de tomates y cebolla que se extiende desde el norte de Florida hasta el sur de Georgia. De acuerdo a los McMillan, antes de las últimas cuatro o cinco temporadas, las cuadrillas que llegaban eran cuadrillas predominantemente especializadas en la cosecha que, a diferencia de la emigración lenta hacia la zona costera del este siguiendo las cosechas, trabajaban solamente en las cosechas de Florida y Georgia, viajaban directamente a la parte septentrional de Nueva York para recolectar manzanas y regresaban a las comunidades de Florida y Georgia tales como Quincy y Waycross. Lentamente, a medida que la composición étnica de las cuadrillas de Florida empezó a cambiar, incluyendo a más y más latinos, cambios similares empezaron a ocurrir en los huertos de manzana de la parte septentrional de Nueva York. A medida que los líderes de cuadrillas de edad avanzada empezaron a salir de la cosecha, los líderes de cuadrillas más jóvenes que les reemplazaron eran, por la mayor parte, latinos, usualmente mejicanos americanos que tenían lazos con las familias de la frontera en Tejas o con familias latinas en los alrededores de los caseríos, bien al sur de Florida. Los McMilllan vieron que muchos otros cultivadores de manzanas estaban contratando a latinos en vez de a los afro-americanos, y luego de una temporada más o menos, ellos decidieron probar con cuadrillas de latinos también: primero sólo una cuadrilla, luego otra, y finalmente todas las cuadrillas eran de latinos.
A la misma vez que la transición ocurrió – y aquí es cuando la historia empieza a tornarse extraña - el carácter de las cuadrillas afro-americanas restantes empezó a cambiar. De nuevo, según los McMillan, inicialmente unos pocos miembros eran ruidosos e irritables, retando a los trabajadores latinos a pelear en los campamentos de trabajo durante la noche, y luego más y más de los restantes trabajadores en la cuadrilla llegaron a ser, por diferentes razones, difíciles de tenerles en la granja McMillan. El líder de la cuadrilla, un hombre con el cual

los McMillan habían tratado por muchos años, repentinamente tomó a una esposa travestida, contrató a una prostituta bizca para que viajara con la cuadrilla y reemplazó a muchos de sus trabajadores con trabajadores homosexuales o trabajadores que estaban en deuda con él por los adelantos hechos por la prostituta que viajaba con la cuadrilla. Había, según dicen los McMillan, otras formas de esclavitud sexual de los cuales ellos tienen muy pocos detalles. "Era un espectáculo anormal anual," dijo Josh McMillan. "La esposa, él, ella – lo que fuera – tenía manos como guantes de pelota y muñecas como salchichas polacas. Tenía una voz alta, bonita y proyectaba películas pornográficas con un proyector de 8 mm para atraer a los hombres jóvenes a la cuadrilla. Una vez cuando un hombre blanco llamado *Champs* le llamó marica, ella le dio un golpe que lo llevó al otro lado del salón. Cuando él recobró el conocimiento se encontró mirando hacia arriba a la plomería del lavamanos. Ella rompió el gabinete con su cabeza".

La violencia en los campamentos era común. Una vez, durante una pelea con un trabajador latino, uno de los hombres en la cuadrilla de homosexuales estaba tan endrogado que se agarró a la hoja del cuchillo de un latino hasta que se cortó los tendones. Trabajaban bajo nombres falsos, se disparaban uno al otro, y esparcían MD 20/20 y botellas de "Wild Irish Rose"y latas grandes de licor de malta por el huerto.

Los McMillan simplemente no podían entenderlos. Este líder de cuadrillas a quien ellos habían contratado por tantos anos, en el transcurso de dos o tres años, empezó a traer a su granja a estas cuadrillas que eran violentas y, al menos tal les parecía a los McMillan, extrañas. Y todo a la misma vez las cuadrillas estaban, gradualmente, convirtiéndose de afro-americanos a latinas. En un golpe final a la cuadrilla afro-americana, los McMillan llamaron al alguacil para que arrestara a varios miembros después de una pelea. Cuando el líder de la cuadrilla se enteró de que el alguacil venía y trató de huir, Josh McMillan, el hijo joven, echó líquido de frenos en el cigüeñal de la camioneta del líder. Josh explicó que "éste se mezcla con el aceite del motor y crea "ácido sulfúrico que causa que el motor deje de trabajar como a unas doscientas millas de camino". El quería que ellos se alejaran un poco, pero no tan lejos como para que no pudieran ser capturados. Luego de este incidente, los McMillan cambiaron totalmente a trabajadores latinos y por consiguiente apelaron a un programa gubernamental especial de préstamos para construir nueva vivienda después de que la vieja vivienda sufriera mucho daño durante la transición. Algún tiempo más tarde, ellos empezaron a usar el programa H-2, aunque seguían contratando a unos pocos trabajadores latinos que habían sido autorizados para trabajar por el programa SAW y quienes ocupaban puestos de supervisión.

Lo que me interesa de este caso no es la transición propiamente, lo cual he visto en muchas industrias de salarios bajos en el este y el sur, pero sí el modo como los McMillan caracterizaron la calidad de las cuadrillas afro-americanas. Desde luego que no tomé el relato de los McMillan en sentido literal. Puede que hubiese alguna o hasta mucha verdad en su relato, pero entendí que los intereses creados – su interés en justificar el cambio de cuadrillas de afro-americanas a latinas – pueden haber coloreado sus observaciones y recuerdos de las cuadrillas afro-americanas. Aún antes de enterarme de este caso, me he preguntado sí de hecho esto es o no común. Según la sucesión étnica toma lugar en los mercados de trabajo, ¿es tan importante para los patronos el enfatizar lo negativo en los trabajadores que se van como lo es el enfatizar lo positivo en los trabajadores que les reemplazan? En ese proceso, ¿es a veces necesario buscar y encontrar conducta peligrosa y hasta extraña en los trabajadores que están siendo reemplazados? ¿Le sigue a esto, en las mentes de los patronos, que los trabajadores que dejan su fuerza trabajadora deben ser denunciados a las autoridades legales y encarcelados?

La mayoría de los programas de trabajadores invitados que opera en los Estados Unidos hoy día empezó con transiciones y características similares de los trabajadores. En la década de 1940, mientras que los patronos sostenían que ellos necesitaban trabajadores agrícolas extranjeros porque había pocos trabajadores debido a la guerra, ellos rutinariamente caracterizaban a los trabajadores estadounidenses que se quedaban para recolectar las cosechas como vagabundos. Aún a principios de la década de 1980, después de que el uso de trabajadores H-2 jamaiquinos se había institucionalizado en el azúcar en Florida, los haitianos que intentaron entrar a la fuerza trabajadora de la industria eran rutinariamente descartados como trabajadores poco productivos y ladrones. En una querella contra las compañías azucareras, un refugiado haitiano, que buscaba trabajo en la caña, fue contratado por cinco semanas, despedido por no lograr el nivel de productividad requerido, y fue subsiguientemente incluido en la lista negra de empleo en el corte de la caña para el futuro. Parte de su querella dice:

"Luego de alrededor de cinco semanas, fui despedido por no cortar caña lo suficientemente

ligero. Nunca se me explicó cuál era la producción que se requería de mí para poder permanecer en el trabajo. Al finalizar el día, el 'caminante del campo' [el que escribía el boleto] medía mi fila. En ese punto yo estaba a cinco pies de la estaca que la compañía había puesto en la tierra para señalar el punto para la tarea del día. El 'caminante del campo' me dijo que yo estaba despedido aunque estaba casi por terminar la tarea" (Cebonet v. Florida Fruit and Vegetable Association/ FFVA, Departamento de Trabajo de los EE.UU., ETA, Caso Número. 2-83, 8 de marzo de 1983).

La siguiente temporada, cuando Cebonet trató de solicitar otro trabajo, cortando caña con otra compañía, él dijo que, "Se me informó que yo estaba en la lista de trabajadores insatisfactorios de las compañías azucareras (una lista que mantiene FFVA), y que ninguna compañía azucarera de Florida me contrataría como cortador de caña (ibid.)"

Los programas de trabajadores invitados parece que estimulan esta clase de conducta aunque sea sólo porque los cultivadores que se acostumbran a usar a los trabajadores invitados necesitan proteger sus afirmaciones de que no hay trabajadores estadounidenses capaces de cosechar manzanas, cortar caña de azúcar o trabajar en otros empleos que los trabajadores invitados hacen. Del mismo modo, parece que los programas estimulan otras clases de conducta que ejercen sus impactos sobre las comunidades rurales que envían y reciben a los trabajadores por todas las Américas y el Caribe. No es raro que los trabajadores invitados, particularmente durante sus primeros años de servicio, sean más cautelosos que los inmigrantes ilegales acerca de la interacción con la gente en las comunidades que les reciben.

Tan reciente como el verano del 2000, un asociado de investigación y yo viajamos por el estado estudiando el empleo de niños en la agricultura, con atención especial en los trabajadores latinos. Nos detuvimos temprano en la tarde de un viernes en un restaurante propiedad de y operado por latinos y ya que éramos los únicos clientes entablamos una conversación con una cocinera mejicana, una mujer a quien ninguno de los dos conocíamos. Le preguntamos de dónde venía y cuánto tiempo llevaba en el área. Dijo que había venido de Zacatecas cinco años antes. Cuando le preguntamos acerca de su familia en su tierra natal, ella dijo que tenía dos niños a los cuales echaba mucho de menos, así como a sus padres y al resto de la familia, pero que, a pesar de su tristeza, ella no tenía planes de regresar en un futuro cercano. "No tengo papeles," dijo ella.

La tarde siguiente, visitamos a un hombre y una mujer mejicanos que trabajaban, legalmente, para una fábrica de carne de cangrejo, con visas H-2 (empleo temporero). Yo conocí y trabajé con esta pareja por tres años, visitándoles varias veces en Méjico y en los Estados Unidos. A pesar de lo que yo pensé que era una relación de confianza, abierta, ellos titubearon antes de contestar varias preguntas acerca de los términos de trabajo, el trato que recibían a manos de sus jefes y de sus esperanzas para el futuro. Aunque ellos eventualmente contestaron las preguntas, su titubeo y cautela se debían en parte al miedo de que, de algún modo, de ser muy francos acerca del programa H-2 podría poner sus empleos en peligro.

Lo que más me sorprendió de estos dos incidentes que sucedieron en el mismo fin de semana fue que la gente que vivía y trabajaba legalmente en Carolina del Norte parecía estar más temerosa de revelar mucho acerca de sí mismos y de sus experiencias de trabajo que aquellos que vivían y trabajaban ilegalmente en el estado. ¿Porqué la mujer en el restaurante, a quien acabábamos de conocer, pudo hablar más abiertamente acerca de su condición de residencia en Carolina del Norte que dos individuos a quienes he conocido por años y quienes vivían y trabajaban en el país completamente legales? ¿Cómo se refleja esto en las prácticas del estado y la política federal hacia los inmigrantes y la inmigración? Finalmente, ¿qué nos dice esto acerca del modo como los latinos y otros inmigrantes entran y toman residencia en Carolina del Norte y en otros lugares en los EE.UU.?

Aquí exploro la posibilidad de que las diferencias observadas ese fin de semana a fines del siglo ilustra una de las paradojas centrales de la inmigración latina a los Estados Unidos hoy día: la expansión de los programas de trabajadores invitados en los Estados Unidos está ocurriendo a la misma vez que estamos presenciando una inmigración sin precedentes en los Estados Unidos de personas procedentes de las mismas regiones que nos han suministrado los trabajadores invitados legales. Sin embargo, tal parece que la inmigración indocumentada ha podido generar más lazos familiares con los pueblos, vecindarios, escuelas y otros recursos sociales que el programa H-2. Mientras que la inmigración legal motiva a los hombres y mujeres jóvenes solteros que viven en dormitorios, separados de la mayor parte de sus familias, emigrando cíclicamente en vez de

estableciéndose—un tipo de modelo militar de inmigración—la inmigración ilegal al estado parece que está motivando la formación de la familia, embarazos y crianza de niños, asistencia a la iglesia y la escuela y otros atributos que normalmente se relacionan con el desarrollo de la comunidad. De hecho, esto parece ser común en otras partes de los Estados Unidos, y en particular en esos lugares de destino no tradicionales donde los nuevos inmigrantes han estado llegando en grandes números solamente desde finales de la década de 1980 y principios de la década de 1990.

Los estudios de la inmigración de los EE.UU. están de acuerdo en que el crecimiento de la inmigración de Méjico y América Central empezó luego de las reformas en la inmigración de finales de la década de 1980, principalmente el Acta de reforma y Control de Inmigración de 1986 (Grey 2000; Haines y Rosenblum 1999; Stull, et al 1995; Portes and Rumbaut 2001). Las comunidades rurales en muchas partes de los Estados Unidos—particularmente California, Florida, Illinois, Nueva York / Nueva Jersey, y Tejas—han recibido a inmigrantes latinos, africanos, del sureste de Asia, del sur y el este de Europa y otros llamados "nuevos" desde al menos la década de 1950 y en algunos casos desde mucho más temprano, aunque en muchos casos sólo temporalmente y limitado principalmente al mercado de trabajo agrícola.

Lo que es diferente acerca de las nuevas oleadas de inmigración a los Estados Unidos es su difusión a lo largo de diferentes niveles económicos y áreas geográficas: más y más, los nuevos inmigrantes se están mudando de estos estados y áreas de empleo que han sido tradicionalmente considerados como el destino para los inmigrantes, tales como la agricultura de California, y otras áreas donde el empleo es menos temporero y más seguro, tal como elaboración de alimentos, construcción, manufactura ligera y restaurantes de servicio rápido. De este movimiento a través de áreas geográficas y sectores industriales, muchas áreas en los Estados Unidos—y particularmente en las zonas rurales—parecen estar cambiando constantemente, la gente entrando y saliendo de las comunidades a través de la nación, internacionalmente, y entre los pequeños pueblos dentro de las regiones.

Desde luego, esto demanda un examen de la idea de comunidad, como menos que un lugar físico que una unidad social conectada por varios hilos—tales como las conexiones "raitero", los mercados de trabajo de cuadro de mandos (cuadros de teléfonos) y los hogares anclas descritos en trabajos anteriores (Griffith and Kissam, et al. 1995; Kissam, et al. 2000)—a varios lugares físicos con nombres tales como Hendersonville y Belhaven, Carolina del Norte, Immokalee, Florida, Dalton, Georgia, y Chandler Heights, Arizona. Del mismo modo que las conexiones enlazan a las familias por las regiones del sur o las del oeste medio, lazos más distantes unen a las familias a lo largo y ancho de los Estados Unidos que tienen trasfondos étnicos y de emigración similares, conteniendo la posibilidad de que las comunidades y vecindarios aparentemente diferentes se conviertan en parte de una ecología social mucho más grande donde podemos entender la conducta en Kennett Square, Filadelfia o Newton Grove, Carolina del Norte en términos del panorama político y económico de un Marshall, Minnesota o un Villachuato, Michoacán.

Esos movimientos individuales y grupales a través del país, combinados con las crecientes poblaciones inmigrantes establecidas, crean sus propios mercados internos para la actividad económica informal (Zlolinski 1994; Kearney 1995). Éstas incluyen, por ejemplo, la preparación tradicional de los alimentos/venta (incluyendo el establecimiento y personal de los restaurantes), servicios de cuido de niños y varios servicios orientados hacia la negociación de la condición de no ciudadano. El conseguir una identificación, traducir y localizar proveedores de transportación para varias agencias y negocios que atienden las necesidades de los emigrantes relacionadas con la educación, servicios de salud y empleo son parte de la experiencia de los inmigrantes y refugiados en los Estados Unidos hoy día.

Estos acontecimientos, impulsados por la necesidad económica, han dado origen a varios desarrollos sociales y culturales. Primero, muchas de las regiones y ocupaciones "tradicionales' siguen atrayendo a inmigrantes a los Estados Unidos y a otros lugares, pero estos inmigrantes tienen trasfondos socio-económicos y étnicos diferentes o diferentes condiciones de inmigrantes. Patricia Pessar encontró a haitianos en la República Dominicana trabajando en empleos que los dominicanos no querían o no podían hacer, Jorge Duany encontró dominicanos trabajando en empleos que los puertorriqueños no querían o no podían hacer, y Griffith y Valdés Pizzini encontró a puertorriqueños trabajando en Nueva York en empleos que los neoyorquinos no querían o no podían hacer.

Sucesiones de clase y de origen étnicos similares están ocurriendo en Méjico, América Central y en las ocupaciones y regiones que tradicionalmente han recibido a los inmigrantes en los Estados Unidos. En los lugares de producción agrícola altamente industrializados a lo largo de la Carretera Pan-Americana, cerca del centro de mercadeo de Los Mochis, mujeres, niños y trabajadores indígenas han llegado para ocupar los puestos dejados vacante por las mujeres y hombres que trabajan en Carolina del Norte como trabajadores H-2 o inmigrantes indocumentados. En Oaxaca, el estudio reciente hecho por Jeff Cohen (2001) de la gente que no tiene los medios para emigrar encontró a algunos que habían llegado a ocupar los trabajos dejados vacante por los emigrantes. Con la expansión del programa H-2 y el crecimiento de la inmigración de mejicanos hacia los Estados Unidos desde 1990, han surgido en Méjico otras áreas que envían a su gente y con ellos nuevas características sociales y culturales se están viendo en los Estados Unidos. Las zonas rurales de los Estados Unidos han sido particularmente transformadas por estos cambios. A medida que el número de trabajadores H-2 en la agricultura aumentó, por ejemplo, ellos constituyeron grupos de trabajo casi exclusivamente de hombres jóvenes, solteros. Nuevas áreas de remesa y nuevos grupos indígenas de Méjico y América Central han surgido para suministrar personal para las industrias que antes tenían personal mejicano mestizo de las regiones de remesa tradicionales como Michoacán e Hidalgo. Así uno de los viveros más grandes de la costa este contrata, junto con afro-americanos de las tierras bajas que tienen trasfondo Gullah, predominantemente a mujeres jóvenes, solteras Mixtec de Oaxaca que hablan poco o ningún español y mucho menos inglés. De igual modo, uno de los productores avícolas más grandes de Maryland usa predominantemente a mayas tales como X'anjobal, Chuj, and Jacaltec para trabajar en sus líneas de desmontaje junto a prisioneros bajo el programa de libertad para el trabajo y anglos y afro-americanos locales.

A la misma vez que muchos de estos mercados de trabajo tradicionales están atrayendo a hombres jóvenes y trabajadores indígenas, el asentamiento de los inmigrantes ha empezado a crear una segunda generación de latinos y de otros grupos de inmigrantes (Portes and Rumbaut 2001). El aumento en las oportunidades de empleo y la demanda por trabajadores relacionada con las crecientes poblaciones inmigrantes ha apoyado el asentamiento de los inmigrantes, la elaboración de conexiones por afinidad o parentesco dentro de las poblaciones inmigrantes y entre las poblaciones inmigrantes y las nativas, y un número mayor de niños de inmigrantes latinos ha nacido en los Estados Unidos. Las tensiones que acompañan a la concentración de inmigrantes en el trabajo agrícola, empaque de carnes y otras ocupaciones similares con salarios bajos y altos riesgos—específicamente aquellas donde los patronos usan a los inmigrantes para minar (socavar) la organización de los trabajadores estimulan la servidumbre por contrato o servidumbre endeudada, y ejercen control excesivo sobre los trabajadores—serán menos generalizadas a medida que los inmigrantes desarrollen sus propias oportunidades dentro de las redes (conexiones) de inmigrantes, adquieren destrezas mediante el aumento de interacción con las oportunidades que hay en la comunidad para aprender inglés y desarrollar el capital humano y logren el acceso a una variedad más amplia de oportunidades económicas (trabajo asalariado, sueldos y negocios) en sus comunidades.

Durante el resto de este ensayo enfocaré principalmente la inmigración a mi estado de Carolina del Norte, en parte porque Carolina del Norte es tanto un microcosmo de la nueva inmigración hacia el sur de los Estados Unidos y a otros destinos no tradicionales en los Estados Unidos y en parte porque la inmigración en Carolina del Norte incluye tanto a los programas de trabajadores invitados como a los altos niveles de inmigración legal e ilegal que viene de Méjico. Al igual que las regiones empacadoras de carne del oeste medio, el sur de los Estados Unidos, a excepción de Florida, ha sido una de esas regiones con una historia relativamente superficial de inmigración latina si se compara con áreas en California, el suroeste y el noreste. Esto es particularmente cierto en la zona agrícola de las tierras bajas donde la mayoría de los descendientes afro-americanos de esclavos del país continúa viviendo, y las Montañas Apalaches, con su legado de pequeños cultivos mezclados con la caza, pesca y recolección de productos de subsistencia y a menudo el peligroso trabajo en las minas, ciencias forestales y la manufactura liviana. Con sus tierras bajas, el llano costero que tiene muchos afro-americanos y su región de las Apalaches, el estudio de la inmigración latina a Carolina del Norte es por lo tanto una pequeña ventana hacia la inmigración latina al sur de los Estados Unidos.

Historia de la Inmigración Latina hacia Carolina del Norte

Aunque la inmigración latina hacia Carolina del Norte se ve como algo nuevo entre muchos observadores, los inmigrantes latinos han estado trabajando en la agricultura de Carolina del Norte—desde las frutas y producción de vegetales de la costa hasta la producción de manzanas de montaña y árboles de navidad—al menos desde

principios de la década de 1980. Como consecuencia, los latinos se han establecido en el estado desde mediados de la década de 1980, originalmente en la industria rural tal como la elaboración de aves y empaque de carnes y más tarde en la manufactura rural y urbana (principalmente de muebles) y en los oficios de construcción, jardinería/viveros y restaurantes/hospitales. Al igual que en otras partes de los Estados Unidos, la inmigración latina hacia Carolina del Norte aumentó grandemente luego de las reformas a la inmigración de finales de la década de 1980 y principios de la del 1990, particularmente por las disposiciones de amnistía del Acta de Reforma y Control de Inmigración (IRCA) de 1986.

Con la legalización de un gran número de Trabajadores Agrícolas Temporeros (SAWs, siglas en inglés), muchos latinos familiarizados con los mercados de trabajo en Carolina del Norte, y ahora libres para viajar entre los Estados Unidos y Méjico, empezaron a facilitar el viaje y empleo de los nuevos inmigrantes procedentes de sus comunidades natales. Durante las entrevistas de trabajadores H-2 en Méjico en el 2000, los residentes de las pequeñas aldeas en Hidalgo y en otros estados mejicanos nos dijeron que la emigración en gran escala empezó en el 1987; la corriente H-2 solamente intensificó la emigración más grande (Griffith, Heppel, y Torres 2001). Varios factores se juntaron a fines de la década de1980 y principios de la de1990 para que la emigración mejicana-Carolina del Norte fuera posible para muchos mejicanos rurales: expansión de la base económica de Carolina del Norte, y particularmente la elaboración de alimentos, construcción y las industrias de manufactura de muebles; un número mayor de inmigrantes legales que tenían conocimiento de Carolina del Norte y regresaban a Méjico para hacer visitas cortas y reclutar a familiares y amigos para trabajar en Carolina del Norte; expansión de los enlaces entre los contratistas de trabajadores, "raiteros" (individuos que proveen transportación desde la frontera de Méjico hacia la zona este de los Estados Unidos); y mayor superposición (traslapo) entre los mercados de trabajo agrícola y de las industrias rurales. SAWs ayudaron a estos desarrollos, un hecho que se aclarará en la sección de elaboración de aves.

Entre el 1988, cuando estudié las prácticas de contratación de la industria avícola en el estado por primera vez, y principios de la década de 1990, un mayor número de las granjas avícolas del estado habían empezado a contratar a inmigrantes latinos y aquellas que contrataban a latinos en 1988 contrataban a un número mayor en 1990 (Griffith 1993). Estas tendencias han continuado durante la década de 1990 en las aves, acompañando a números y porcentajes crecientes de latinos a través del estado (Striffler 2001). El censo de 2000 reveló aumentos cuatro veces mayores en el número de latinos en el estado, de 76,726, ó 1.16% de la población en 1990, a 328,963, ó 4.7% de la población en 2000 (http://factfinder.census.gov 2002). Durante este mismo período, la población total del estado aumentó en cerca de 21%, o de 6.6 a 8 millones. Los latinos incluidos en el censo constituyeron el 21% de este crecimiento.

Los datos específicos a nivel de condados dicen más que las cifras estatales, en parte porque las cifras del 2000 separan a los mejicanos y otros latinos de los puertorriqueños y cubanos, una distinción que es importante porque los dos últimos grupos tienen menos probabilidad de ser ilegales y tiene mayores oportunidades en el estado. Las cifras en la tabla 1 muestran los condados donde su agricultura y elaboración de alimentos son ocupaciones comunes que atraen a los inmigrantes latinos, al igual que los condados urbanizados cerca de estas áreas.

Claramente, en la mayoría de estos condados, la población latina usualmente menor que el uno por ciento del total en 1990, creció de tres a cuatro veces durante la década de 1990. Desde luego, estas cifras son menores que las reales porque no incluyen a muchas de las personas indocumentadas o a los trabajadores H-2, de los cuales hay entre 15,000 y 20,000 en el estado. Los trabajadores H-2 en el Condado de Pamlico aumentaría el número total de latinos de 171 a entre 250 y 350, y en Beaufort de 1,455 a entre 1,700 y 1,800. En el Condado de Martin, donde los latinos constituían sólo alrededor de 2% de la población en el 2000, su aumento fue más de 100% del número total de individuos que se sumaron a la población del condado (véase la tabla 1).

Dos procesos algo contradictorios han acompañado a estos desarrollos. Primero, el crecimiento en las poblaciones de latinos establecidas ha conducido a que haya familias más elaboradas viviendo en Carolina del Norte, incluyendo un creciente número de niños nacidos en Carolina del Norte de padres latinos inmigrantes. El asentamiento de familias latinas, a su vez, ha creado una demanda por ciertos servicios específicamente orientados hacia los consumidores latinos, incluyendo servicios de transportación y comunicación (incluyendo el envío de dinero por telegrama), medios noticieros en español, servicios de traductores, iglesias, educación bilingüe, entretenimiento y comidas nativas y cuido de niños.

Segundo, según señalado anteriormente, el crecimiento en los programas H-2 a lo largo y ancho del estado ha creado una fuerza trabajadora latina compuesta principalmente de hombres solteros en la agricultura y de mujeres solteras en la elaboración de cangrejos azules. Aunque el uso de solteros en los programas H-2 parece contradecir la creciente tendencia a depender de las familias que tienen las otras industrias en el estado, ambos tipos de inmigración latina de hecho se complementan.

Tabla 1: Estimados de la Población Latina para Algunos Condados de Carolina del Norte: 1990 y 2000

Condado	1990 Total	Número de Latinos	Por Ciento de Latinos	2000 Total	Número de Latinos	Por Ciento de Latinos	Mejicanos	Otros Latinos
Beaufort*	42,283	197	.46	44,958	1,455	3.2	1,219	173
Bladen	28,663	150	.52	32,278	1,198	3.7	919	222
Brunswick	50,985	376	.73	73,143	1,960	2.6	1,381	365
Duplin**	39,995	1,015	2.5	49,063	7,426	15.1	4,698	2,552
Henderson***	69,285	846	1.2	89,173	4,880	5.5	4,043	643
Martin**	25,078	99	.39	25,593	528	2.1	370	119
Pamlico*	11,372	61	.54	12,934	171	1.3	117	35
Pender	28,855	273	.95	41,082	1,496	3.6	1,077	308
Pitt	107,924	977	.90	133,798	4,216	3.1	2,992	802
Sampson**	47,297	727	1.5	60,161	6,477	10.8	4,907	1,342
Wilkes**	59,393	362	.61	65,632	2,262	3.4	1,625	555

Condado elaborador de mariscos. **Condado elaborador de aves. ***Condado de manzanas/árboles de navidad. Fuente: Negociado del Censo de los EE.UU. (http://factfinder.census.gov)

El modo como se complementan uno al otro varía, desde las interacciones simples en las tiendas de comestibles, barras y pulgueros locales hasta el intercambio de información del mercado de trabajo y la residencia compartida y los matrimonios mixtos. Los trabajadores H-2 del Condado de Pamlico, por ejemplo, limpian las casas de los residentes locales así como el trabajo a mediados del verano en la cosecha de arándanos en el Condado de Craven durante las semanas lentas en cangrejo. Los trabajadores H-2 en el Condado de Beaufort han abandonado el programa para permanecer durante el año, cuidando de los hijos de otros trabajadores H-2 cuando estos regresan a Méjico para renovar sus visas. Durante el verano de 1999, luego que dos trabajadoras H-2 en la industria del cangrejo fueron despedidos por disputar su paga, los dueños de la planta de cangrejo escoltaron a las dos mujeres a la estación del autobús en New Bern, rehusándose a devolverles sus pasaportes (que habían retenido mientras ellas trabajaban en su planta de cangrejo) hasta que ellas habían entrado al autobús. Una vez en el autobús, las dos mujeres esperaron a que los dueños salieran de la estación de autobuses, se bajaron del autobús y, dentro de 24 horas, lograron trabajo como camareras en un motel local y vivienda temporera con otras dos camareras latinas.

Este último incidente revela unos pocos de los atributos de la permanencia de los latinos en Carolina del Norte. Mientras que los patronos tratan de manipular la condición legal para sus propios fines, tal como el hacer cumplir la disciplina en el lugar de empleo o el aumento del control sobre los trabajadores—ya sea invocando las disposiciones de las visas H-2, controlando los pasaportes u otros medios de identificación o tomando ventajas de la vulnerabilidad inherente de los inmigrantes indocumentados—los latinos en Carolina del Norte son capaces en algunas ocasiones de intercambiar suficiente información y por lo menos apoyo temporero para reducir la efectividad de las tácticas que pueden menoscabar su habilidad para protestar de las condiciones de trabajo o paga. Sin sobre-enfatizar el poder que los latinos pueden lograr por el aumento en el número de los vecinos, dueños de negocio, trabajadores y patronos que hablan español, este aumento ha significado que más y más de los servicios de salud, finanzas, educación, asesoramiento legal y empleo estén disponibles en español.

Una característica importante de este creciente panorama de personas que hablan español ha sido la tienda de comestibles latina o mejicana. Casi todos los pueblos que tienen más de 15,000 habitantes en Carolina del Norte, y muchos con una población mucho menor, ahora tienen una tienda propiedad de una familia mejicana o que sirve a una clientela mayormente mejicana. Comúnmente, ésta comienza como una tienda de comestibles,

vendiendo especias latinas, tortillas, refrescos de frutas y agua de soda de marcas bien conocidas en Méjico, pero raras veces estas son sólo tiendas de comestibles de esquina. Los productos y servicios que estas tiendas proveen usualmente incluyen envío de dinero por telegrama, máquinas de tarjetas de teléfono, información acerca de la transportación por autobús a Méjico, alquiler de videos en español y ventas de comida preparada. De igual importancia es el hecho de que tienen tablones de edicto o lugares donde la gente coloca folletos u otros avisos de bailes con bandas mejicanas (muchas de las cuales tienen un precio del cubierto de $20.00), clases de inglés como segundo idioma, oportunidades de empleo, servicios de cuido de niños y otros artículos de interés para los inmigrantes y los mejicanos. Los establecimientos más elaborados, además de los productos enlatados y las especies secas, venden ropa, botas, zapatos, sombreros, velas, sábanas para el bautismo y otros productos, tienen productos frescos y carne fresca /departamentos de carnicería, entretenimiento como mesas de billar y juegos de video, venta de licores y restaurantes de servicio completo.

Tan importante como la distribución del espacio y los inventarios de las tiendas propiamente es el lugar donde están ubicadas: típicamente ocupan espacios comerciales abandonados o edificios viejos en las partes de los centros de la ciudad que se están deteriorando o en carreteras aisladas en las áreas rurales donde existen muy pocos otros servicios. A menudo están cerca de los vecindarios donde los latinos se han establecido en números moderados, usualmente al lado de las familias afro-americanas y anglo pobres. De este modo, mientras que el crecimiento en las afueras de los pueblos relacionado con los hábitos uniformes de comprar y comer de la mayoría de los americanos han abandonado el casco de la ciudad y las tierras baldías rurales [Schlosser 2001], las tiendas latinas proveen servicios para ir de compra y otros servicios similares a los de los colmados y negocios de licor en Latino América y el Caribe.

Una nota final acerca de estas tiendas y negocios secundarios es que por lo general las mujeres son los dueños, administradas y personal de las mismas. En Greenville, el pueblo donde yo vivo, una de las tres tiendas mejicanas fue establecida por dos hermanas. Ellas emigraron de Méjico a California en el 1985, trabajaron por seis años en fábricas en San Diego antes de mudarse a Carolina del Norte en 1992 para trabajar recolectando cangrejo primero en Belhaven, Carolina del Norte (cerca de 50 millas al este de Greenville) y luego en Washington, Carolina del Norte (alrededor de 20 millas al este de Greenville). Les tomó seis años de trabajo en mariscos antes de obtener suficiente información y capital para abrir su tienda en Greenville, y ellas citan la alta de gente que habla inglés en la mayor parte dl estado como uno de los factores contribuyentes a su éxito. Estoes, muy pronto luego de llegar al estado, se vieron forzadas a hablar inglés, ellos dijeron, "nadie nos hablaba una palabra en español a nosotros." Su habilidad para hablar inglés fue esencial para su éxito, ya que las fuentes más informativas respecto al establecimiento de un negocio en el este de Carolina del Norte eran principalmente nativos que hablaban inglés. Otras tiendas que visité estaban bajo la gerencia de mujeres o parejas, y en algunos casos familiares femeninos mayores, abuelas, que habían venido al estado desde Méjico para ayudar en la preparación de meriendas o comidas mejicanas.

El Papel de la Agricultura y la Industria Rural en la Motivación de la Inmigración Latina

Señalé más arriba que los inmigrantes latinos han venido a Carolina del Norte desde la década de 1980, y en algunos casos desde más temprano, principalmente para trabajar en la agricultura. Además de la agricultura, dos otros sectores de la economía rural de Carolina del Norte contribuyeron a que los inmigrantes latinos llegasen al estado: elaboración de aves y la industria del cangrejo azul. Los rasgos inherentes en estas tres industrias han estimulado la expansión de los latinos inmigrantes hacia otros sectores de la economía.

Agricultura: Trabajo Temporero y Asentamiento Rural

El trabajo en los huertos de manzanas y en las granjas de árboles de pino Douglas en la zona occidental de Carolina del Norte ha atraído a los trabajadores agrícolas latinos desde, por lo menos, principios de la década de 1980. Para el 1988, los trabajadores en los ranchos de manzanas y de árboles de navidad de la región montañosa y de las cosechas de vegetales y tomates a lo largo de la pradera (llanura) de la costa se han convertido, casi por completo, de predominantemente nativos y afro-americanos a predominantemente latinos. Las explicaciones para este cambio varían, la mayoría de los patronos y otros observadores citan los hábitos de trabajo superiores entre los inmigrantes latinos, pero una de las explicaciones más reveladoras vino Allen Hews (pseudónimo), un cultivador de tabaco y pepinos para encurtidos de la zona este del estado.

A mediados de sus 40, Hews creció cultivando en el este de Carolina del Norte, trabajando de cerca con trabajadores agrícolas afro-americanos e inquilinos que trabajaban como aparceros para su familia desde su juventud hasta mediados de la década de 1980. Él declara que su familia era especial ya que no usaba lo que él llamó "el lápiz del hombre blanco" (0 sea, la deducción de tantos gastos de las ganancias de los aparceros que ellos terminaban endeudados al finalizar la temporada); como resultado, su familia tenía relaciones más íntimas y de mayor confianza con los afro-americanos que la mayoría, añadiendo, "La mujer negara que me llevó a mi casa desde el hospital y que ayudó a criarme vive en mi granja sin tener que pagar alquiler, y puede quedarse hasta que muera."

A pesar de estas relaciones íntimas, él dice que en la década de 1960, los afro-americanos de su misma edad se rehusaron a aceptar las órdenes de un hombre blanco. En cambio, había hombres afro-americanos mayores que servían de enlace entre los agricultores y los trabajadores agrícolas afro-americanos, inquilinos y aparceros. Después que estos hombres mayores se jubilaron o murieron, el trato con los trabajadores afro-americanos más jóvenes se tornó problemático. Al igual que la mayoría de sus vecinos, él cambió para los trabajadores mejicanos, al principio dependiendo de cuadrillas contratadas cuyas bases estaban en Florida y más tarde, después de IRCA, del programa de Trabajadores Agrícolas Temporeros (SAW) y finalmente del programa H-2, el cual él sigue usando hoy día.

La transición de trabajadores afro-americanos a trabajadores predominantemente latinos ha sido común en las áreas rurales de Carolina del Norte, aunque muchos agricultores no han hecho la transición de cuadrillas contratadas a trabajadores H-2. La mayor parte de los agricultores, sin embargo, tiene individuos o familias latinas (a menudo anteriormente SAWs) que actúan de enlace entre ellos y las cuadrillas de cosecha temporeras, y en muchos casos estas familias se han establecido en Carolina del Norte como trabajadores contratados permanentemente. Un residuo estadístico de la transición de cuadrillas contratadas a loa trabajadores H-2, sin embargo, se ve en la siguiente tabla, que se basa en una encuesta de 734 trabajadores H-2 en los Estados Unidos (principalmente en los estados de mitad del Atlántico y del sur) y la zona rural de Méjico. Alrededor de una cuarta parte de los trabajadores entrevistados admitió que habían sido inmigrantes ilegales, y más de dos terceras partes de la fuerza trabajadora dijo que ellos considerarían o trabajarían en el país sin documentos legales:

Tabla 2: Por ciento de trabajadores H-2 dispuestos a trabajar ilegalmente en los Estados Unidos (n=734)

Por ciento que ha trabajado en EU sin papeles	25.8
Por ciento que dice que trabajaría en EE.UU. sin papeles	25.5
Por ciento que trabajaría sin papeles de no renovarse los contratos	32.9

Fuente: Griffith, Heppel, and Torres, 2001.

Estos números podrían reflejar el contacto que, cada vez más a menudo, encontramos entre los trabajadores agrícolas emigrantes y las poblaciones establecidas. Un poco más de la mitad (51%) de los trabajadores H-2 entrevistados informaron que ellos trabajaron en áreas otros mejicanos vivían todo el año, y la mayoría informó que estos eran lugares donde ellos iban, usualmente semanalmente, y donde se reunían otros mejicanos. De los que vivían en esas áreas, más de tres cuartas partes (76%) indican que ellos se relacionan con estos individuos regularmente, visitando las mismas tiendas, barras, iglesias, canchas de fútbol y otros lugares. Cerca de dos terceras partes, o 68%, han conocido a estos individuos por solo seis meses, de modo que la mayoría de los otros mejicanos no son de sus pueblos natales.

Personas conocidas tales como éstas sirven como la base para un caudal de información sobre el mercado de trabajo, ir de compras y otra información de utilidad para los trabajadores H-2 en caso de que éstos normalicen su condición de trabajo o pasen a ser parte de la fuerza de trabajadores indocumentados. Para la mayoría, si la oportunidad de relacionarse con otros mejicanos que no eran trabajadores H-2 surgía, ellos tomaban ventaja de la misma, y de ese modo podían moverse en el mundo que hablaba español en y fuera del trabajo y contribuían a lo que muchos observadores han llamado la latinización de la América (Heppel y Amendola 1992; Griffith y Kissam, et al. 1995). Junto con la agricultura, la elaboración avícola, empaque de carne y la elaboración de otros alimentos han contribuido a las caras cambiantes de la América rural.

Elaboración Avícola y Empaque de Carne

En Carolina del Norte, al igual que por todo el sur y muchas partes del oeste medio, la elaboración avícola y el empaque de carne han sido principalmente industrias rurales para atraer y contratar a inmigrantes. Son industrias de muchas fases, que tienen lazos con las granjas agrícolas donde se cría el ganado, y consisten de instalaciones para cebar, molinos de pienso y criaderos (de aves) y otras operaciones donde los animales jóvenes son preparados en las granjas para la alimentación. La mayoría de las productoras avícolas son propiedad de grandes conglomerados de alimentos (p.e., ConAgra), con compañías relacionadas esparcidas por los Estados Unidos y otras partes del mundo, o tienen varias plantas en el sur y otras partes de los Estados Unidos, lo cual permite un amplio intercambio de información sobre el mercado de trabajo a través de los estados y regiones. Los gerentes de personal de las plantas, a menudo se mudan de una región a otra o de una compañía a otra, lo cual facilita más intercambio de información sobre los métodos para lograr el acceso a diferentes fuentes de trabajadores. No obstante, los atributos de estas ocupaciones motivan una corriente estable de inmigrantes, no sólo a los pisos de las fábricas, sino también de una parte a otra de las mismas. La elaboración agrícola y el empaque de carnes son ocupaciones peligrosas, con mucho cambio en el personal, generalmente con un núcleo de trabajadores de mucho tiempo suplementado con varios grupos de trabajadores más o menos fieles al trabajo. Dentro de estas plantas (instalaciones o fábricas), algunos puestos sufren un cambio de personal más rápido que otros, y los trabajadores más recientes—inmigrantes nuevos entre ellos—son colocados en los trabajos menos deseables.

La mayoría de los trabajos en las plantas de empaque de carnes y elaboración avícola son puestos en las líneas de desmontar, aunque todas las plantas tienen secciones dentro de sí para recibir animales o aves vivos y otras áreas para almacenaje y embarque. En las avícolas, el área de "colgar vivos" o de recibir es el área de más rápido cambio de personal, porque el trabajo consiste de sacar a las aves vivas directamente de las jaulas plásticas y colgarlas de ganchos cabeza abajo para su viaje fatal a través de la planta. Los trabajadores usan caretas para gases y trabajan en salones alumbrados por bombillas (focos) azules débiles porque la oscuridad supuestamente calma a las aves. Luego de pasar por varias máquinas para matar y desplumar, a las aves se les saca las vísceras y se envían a diferentes secciones de la planta dependiendo de su condición. Las aves que tienen menos defectos son empacados como aves enteras, mientras que aquellas que tienen magulladuras y otras marcas pasan por varias estaciones para cortar y deshuesar; algunas plantas elaboran la carne aún más sazonándolas y cocinando para los emparedados especiales de las cadenas de alimentos rápidos (Griffith 1993; Schlosser 2000; Striffler 2000).

El peligro enfrenta a los trabajadores dondequiera en estas plantas, empezando con los problemas respiratorios causados por el polvo y las plumas de las aves colgadas vivas. La lesión de trabajo más común es el síndrome del túnel del carpo o la enfermedad de movimientos repetitivos, pero los trabajadores caminan sobre pisos resbaladizos por la grasa y están a riesgo de cortarse con tijeras o cuchillos. La industria ha desarrollado varios métodos para no informar o esconder las enfermedades ocupacionales, y las enfermeras de las plantas rutinariamente niegan que las quejas de los trabajadores son realmente fisiológicas, a menudo culpando a factores tales como la menopausia o deficiencias de vitaminas y tratando a los trabajadores con poco más que Advil y vitamina B-12.

Carolina del Norte es uno de los cinco productores avícolas más grandes en los Estados Unidos, primero en la producción de guajolotes (pavos) y quinto en la producción de pollos para asar (USDA 2002), y tienen plantas elaboradoras esparcidas por todo el estado. La producción de guajolotes es más concentrada que la de pollos para asar. Entre los condados de mayor producción de guajolotes se encuentran los de la zona sureste del estado, la mayoría en la cuenca del Río Cape Fear. Los condados de Sampson, Pender, Bladen, Lenoir, y Onslow están en la frontera o cerca del Condado de Duplin, hogar de *Carolina Turkey*, el productor mayor de guajolotes en el mundo y entre las primeras en el estado que reclutó y dio vivienda a los trabajadores latinos. Al menos otras tres grandes plantas elaboradoras están localizadas en la región que produce anualmente alrededor de 22 millones de guajolotes.

La producción de pollos para asar está más dispersa geográficamente que la producción de guajolotes. Con excepción de la región más occidental, montañosa y forestal del estado y la zona urbana en forma de herradura a lo largo de la carretera Interestatal 85 entre Charlotte y el triángulo Raleigh-Durham-Chapel Hill, casi todos los condados de Carolina del Norte producen pollos para asar. Combinados, los diez condados de Carolina del

Norte emplean a más de 8,000 trabajadores para elaborar más de 420 millones de aves anualmente. Ya que la regla de la industria es ubicar las plantas elaboradoras dentro de 25 millas de las áreas productoras de pollo, estas plantas están localizadas en el llano de la costa, al pie de las montañas Apalaches y a través de Piedmont Central. Muchas plantas están dentro de pueblos pequeños y de tamaño mediano como Siler City, Robersonville, y Willkesboro, mientras que otras están cerca de las grandes áreas metropolitanas de Raleigh y Charlotte, lo cual ofrece a los trabajadores avícolas acceso a las ocupaciones urbanas y al trabajo de fábricas en otras industrias que han sido, históricamente, importantes para Carolina del Norte, principalmente la de muebles y textil.

El reclutamiento para la industria avícola ha sido a través de conexiones desde que la primera planta elaboradora avícola reemplazó a los carniceros en los supermercados, cuando los afro-americanos y las mujeres dominaban la fuerza trabajadora de la industria (Griffith 1993). La llegada de los latinos no alteró esta práctica y el reclutamiento a través de estas conexiones ha hecho posible generalmente que los SAWs y otros trabajadores latinos puedan fomentar el viaje hacia y el empleo en Carolina del Norte. Muchas plantas otorgan bonificaciones por el reclutamiento por medio de conexiones, ofreciendo cheques de entre $25.00 y $100.00 a aquellos que recluten a trabajadores nuevos siempre y cuando estos trabajen 90 días. Aunque sólo cerca de una tercera parte de los gerentes de planta de Carolina del Norte usaban el sistema de bonificación a principios de la década de 1990, un 100% de los gerentes indicaron que el reclutamiento por medio de conexiones era su método más común de reclutamiento (Griffith 1993: 159-60). Algunas plantas mejoran sus esfuerzos para el reclutamiento entre los latinos inmigrantes recientes proveyendo vivienda o ayudando a los nuevos trabajadores a buscar vivienda de bajo costo en la comunidad. La elaboradora de guajolotes más grande del estado tiene remolques de vivienda propiedad de la compañía que comúnmente usan como una herramienta para el control de los trabajadores. Cito el siguiente ejemplo de esto en mi libro sobre los trabajos de sueldos bajos; hablando de la vivienda de esta compañía de guajolotes, escribí:

> "El alquiler se deduce de los salarios de los trabajadores y las parejas pueden vivir juntas en un remolque con la condición de que ambos trabajen en la planta. La planta reserva el derecho, además, de asignar nuevos trabajadores a remolques que ya están ocupados. En un caso, la compañía asignó a dos trabajadores a un remolque que estaba ocupado por una pareja. La mujer trabajaba el turno diurno y el hombre el nocturno; los dos trabajadores nuevos también fueron asignados uno al turno diurno y el otro al nocturno. El hombre se quejó a los gerentes de la compañía de que él no podía permitir que su esposa estuviera sola con un hombre extraño durante la noche, pero la compañía se negó a modificar la situación, lo cual forzó a la pareja a renunciar" (Griffith 1993: 181).

Una posdata interesante de este predicamento: cuando el hombre latino que presentó la querella relató esta historia, él dijo que el director de personal estaba perplejo por su objeción a este arreglo y hasta dijo, "No entiendo. ¿Acaso ustedes no son todos mejicanos?" Tonterías de esta naturaleza eran comunes durante los primeros años de la inmigración latina al estado.

Ya que el cambio de personal es un problema constante en las plantas, particularmente en las de trabajos más difíciles, las oportunidades para reclutar trabajadores son constantes y los latinos que regresan a Méjico pueden prometer trabajo a las personas de allá con certeza casi total. Del mismo modo, los latinos pueden dejar las plantas para hacer visitas largas a Méjico o para probar las aguas de otros mercados de trabajos alternos, sabiendo que el retorno a las plantas será relativamente fácil. De hecho, algunos gerentes de personal de las plantas han reducido las normas de ausencia durante las Navidades permitiendo que los latinos regresen a su hogar para visitas largas sin perder los beneficios que han acumulado.

Según Mark Grey (2000) encontró en Iowa, los trabajadores avícolas, latinos o de otro tipo, a menudo ven el empleo en la elaboración como trabajo temporero, yendo y viniendo según surgen nuevas oportunidades o cuando sufren lesiones u otros problemas en el trabajo. Encontré la misma situación entre los trabajadores avícolas afro-americanos en Carolina del Norte y otras partes del sur antes de la inmigración latina (Griffith 1993). Típicamente, los trabajadores afro-americanos entran y salen de la industria avícola por muchas de las mismas razones que Grey documentó para los latinos en Iowa: para prestar atención a las responsabilidades del hogar o de la comunidad, para convalecer de la enfermedad de movimientos repetitivos y simplemente para tomar un descanso de las durezas y peligros de la vida en la fábrica. Durante los últimos años de la década de 1980, sin embargo, los latinos empezaron a llenar los puestos vacantes causados por los afro-americanos, lo cual causó que los afro-americanos tuvieran más dificultad para entrar y salir de las plantas a voluntad. Para

cada puesto vacante en la planta que había sido ocupado anteriormente por un afro-americano, los gerentes de personal podían fácilmente llenarlo con trabajadores latinos. Al igual que en la agricultura, los trabajos que los latinos ocuparon inicialmente en Carolina del Norte fueron en su mayoría los que antes tenían los afro-americanos, aunque más en las partes costanera y central del estado que en las Apalaches. Este proceso ha sido impulsado tanto por la demanda como por el suministro de trabajadores. De un lado, los trabajadores latinos usualmente conocen a muchos individuos—miembros de la familia, amigos y hasta conocidos casuales—que están dispuestos a ocupar estos puestos de inmediato. De otro lado, los gerentes de personal de las plantas admiten fácilmente que prefieren a los trabajadores latinos sobre los afro-americanos. Durante una visita a una planta en el norte de Georgia, un gerente de planta me pidió que comparara por mí mismo los hábitos de trabajo diferentes de los trabajadores afro-americanos y latinos, específicamente me pidió que prestara atención a los trabajadores que salían de los servicios sanitarios. Él comentó que los trabajadores latinos prácticamente corrían para tomar su puesto en la fila, mientras que los afro-americanos se tomaban su tiempo, parándose en el camino para hablar con otros trabajadores.

El desplazamiento de trabajadores latinos / reemplazo de los afro-americanos no está limitado a las plantas. Muchos de los parques de remolque, vecindarios y partes de la comunidad que albergan a los nuevos inmigrantes latinos son los mismos que tradicionalmente albergaron a otros trabajadores con salarios bajos, incluyendo a los afro-americanos. Los trabajadores latinos en las industrias de guajolotes y empaque de carne de los alrededores de Newton Grove, entrevistados el Domingo de Ramos, 2002, dijeron que los afro-americanos, nativos de Carolina del Norte, eran las personas menos amigables con ellos y los que con mayor probabilidad les faltarían el respeto. Por lo tanto cualquier discusión de la inmigración latina a Carolina del Norte y al sur en general no puede ignorar las relaciones entre los afro-americanos y latinos en los vecindarios y empleos, algo que discutiré en más detalle en la sección de la elaboración de mariscos.

Elaboración de Mariscos y Pesquería

Al igual que la elaboración avícola, la elaboración de mariscos en Carolina del Norte fue alimentada por trabajadores afro-americanos hasta finales de la década de 1980. La elaboración de mariscos es diferente de la elaboración avícola en tanto en cuanto que la mayoría de las plantas de elaboración de mariscos son pequeñas y están asentadas firmemente en una economía pesquera caracterizada por un gran número (6,000 ó más) de negocios pesqueros operados por familias/desde hogares. La parte de la elaboración de mariscos que requiere más trabajadores es la industria de cangrejo azul, que también es la pesquería más grande del estado, y éste fue el sector de la industria que auspició la inmigración latina hacia los condados de la costa.

Tres patronos pioneros, independientemente uno del otro, sentaron las bases para los trabajadores H-2 en la industria elaboradora de cangrejo azul de mitad del Atlántico: tres patronos, de distintas comunidades de mitad del Atlántico, todos sufriendo por los problemas de suministro de trabajadores, lograron acceso a los trabajadores H-2 por diferentes caminos. Uno usó el Servicio de Empleo de Virginia, uno se enteró del programa por medio de un elaborador de cangrejo en Méjico y el tercero trabajó con *Del Al Associates*, el mayor contratista de trabajadores H-2 en Méjico. Los dos últimos tenían su base en Carolina del Norte, y a Carolina del Norte le tomó muy poco tiempo para eclipsar a Maryland y Virginia en términos de la elaboración de cangrejo azul con trabajadores mejicanos.

Estos tres esfuerzos condujeron hacia una nueva fase en la elaboración de cangrejo, una acompañada por la concentración de capital, aumento de la presión de otras regiones para suministrar cangrejos azules a Carolina del Norte y el desarrollo de pequeñas flotas para pescar cangrejos usando trabajadores mejicanos. El uso de trabajadores mejicanos en las embarcaciones para pescar cangrejos fue particularmente perjudicial para la economía pesquera local de los condados de Pamlico y Beaufort, ocurriendo al tiempo cuando hubo aumento en la regulación de pesquerías, desarrollo de flotas usando pescadores vietnamitas en otras áreas del Sistema Estuario de Albemarle-Pamlico (las áreas pesqueras productivas de Carolina del Norte) y el desarrollo de la costa que amenazaba la calidad del agua (Griffith 1999). Para poder entender cómo ocurrió la transición de trabajadores afro-americanos a trabajadores latinos en las casas de cangrejos, y su influencia sobre otros aspectos de la economía pesquera, resulta instructivo el tomar en consideración, en primer lugar, los desarrollos dentro de la fuerza trabajadora afro-americana que condujeron a que los elaboradores buscaran otros suministros de trabajadores.

Brevemente, la transición fue un proceso muy desigual, donde algunos afro-americanos sentían que habían sido empujados hacia afuera del trabajo por los trabajadores mejicanos y otros que usaron la llegada de los mejicanos como una oportunidad para buscar otras oportunidades de empleo. Basado en 94 entrevistas con recolectores de cangrejos afro-americanos actuales y pasados, todos estuvieron de acuerdo en que la disminución en trabajos disponibles para ellos en las plantas coincidió con la llegada de los trabajadores mejicanos. Esto se debe a que cada planta recibe, diariamente, una cierta cantidad de cangrejos para ser descarnados. Una vez que esta cantidad ha sido descarnada, el trabajo del día se termina. Antes de la llegada de las mujeres mejicanas, con la ausencia al trabajo esporádica acompañando una disminución gradual del número de mujeres afro-americanas en las plantas (las razones para esto las describo más adelante), los trabajadores de cangrejos tenían suficientes cangrejos para descarnar cada día. El pago por el trabajo se basaba en el número de libras de carne de cangrejo que obtenían. Por lo tanto el ingreso por descarnar cangrejos y la cantidad de trabajo de cada trabajador dependía del número de cangrejos que había en la planta cada mañana en relación con el número de trabajadores. Con la llegada de los mejicanos a las plantas a finales de la década de 1980, había menos cangrejos para descarnar por cada trabajador, lo cual resultó en la pérdida de ingresos y de la cantidad de trabajo para los afro-americanos.

Los afro-americanos respondieron a la menor cantidad de trabajo en la industria de cangrejo de diferentes maneras. Algunos usaron la reducción en la carga de trabajo para adiestrarse y obtener otro empleo, otros buscaron empleos, mientras que otros dependieron más de los sistemas de apoyo social para completar la pérdida en sus ingresos. Las reacciones hacia las mujeres mejicanas fueron igualmente variadas, aunque iban dirigidas más a los dueños de las plantas que a las mismas mujeres mejicanas. Todo el mundo estuvo de acuerdo en que el trabajo en las plantas decayó para los afro-americanos, pero hubo desacuerdo en cuanto a si los trabajadores mejicanos fueron o no necesarios junto con respuestas emocionales diferentes. Algunas mujeres afro-americanas vieron la importación de mejicanas como un modo de enviar un mensaje negativo, según indica la siguiente cita:

> *"Malcolm [dueño de una planta de cangrejo] no los necesitaba a ellos [los trabajadores mejicanos]. Ellos tenían muchos trabajadores, trabajadores excelentes que descarnaban 50 libras por día, aún con los cangrejos malos. Ellos se ganaban su sustento, construían sus casas con este dinero... Es tal como dicen, ustedes la gente negra, no queremos nada que ver con ustedes."*

Sin embargo, otros creían que, de hecho, las mujeres jóvenes en la industria se habían convertido en trabajadoras menos deseables y que la importación de trabajadores latinos estaba justificada. Según las palabras de otro trabajador desplazado: *"Hubo un tiempo cuando los jóvenes negros no querían trabajar, y por eso trajeron a los mejicanos. Por esto fueron los negros jóvenes los que perjudicaron a los trabajadores fieles."*

En cualquier caso, tanto las respuestas emocionales como las ocupacionales fueron desiguales, probablemente debido a las oportunidades alternas que se estaban desarrollando en los condados de elaboración de mariscos y de pesca durante las décadas de 1980 y 1990. En estos tiempos, tres áreas de oportunidad se expandieron: oportunidades educativas para las mujeres afro-americanas jóvenes en los colegios de la comunidad, relacionadas en parte con desarrollos económicos locales; un crecimiento en el turismo y un crecimiento en los servicios de salud dirigidos hacia la población local envejecida y los jubilados. Este último desarrollo económico correspondió al aumento en adiestramiento para ayudantes de enfermería en los colegios de la comunidad, y el desarrollo en la industria turística ocurrió cuando hubo un crecimiento general en los restaurantes de servicio rápido de alimentos, otros restaurantes y servicios similares.

Según se señaló anteriormente, la pesquería y la elaboración de mariscos estaban sufriendo durante este período. Una crisis de la pesca en tierra en Nueva Inglaterra y la prohibición del uso de redes (de pesca) en Florida trajeron a más familias pesqueras al estado a la vez que los elaboradores, que ahora tenían exceso de trabajadores latinos y afro-americanos, estaban creando flotas o auspiciando excursiones para pescar para mantener a esos trabajadores empleados y ganando dinero. Las aguas de Carolina del Norte estaban atestadas y surgieron las disputas territoriales. Las acciones políticas dirigidas en contra de los recién llegados a la pesquería (particularmente una moratoria en la expedición de nuevas licencias para pescar) estaban, en algunos condados, dirigidas hacia los pescadores latinos y vietnamitas nuevos, a quienes los elaboradores habían apertrechado de embarcaciones y aparejos. Los malos sentimientos penetraron por toda la comunidad de cangrejos azules (Griffith 1999).

Para finales del siglo 20, la crisis había disminuido. La concentración de capital ocurrió en la industria elaboradora, eliminado a las plantas menos productivas y dejando a aquellas que tenían su propia flotilla o las que trataban sólo con distribuidores de cangrejo (en vez de directamente con los pescadores), comprando cangrejos de los estados vecinos y distantes así como de los proveedores locales. Las aguas siguen atestadas, y ocasionalmente los ánimos se exaltan por los mejicanos y vietnamitas en las aguas, pero el huracán Floyd en el 1999 y la inundación que le siguió dañó la calidad de las aguas a tal grado que muchos cangrejeros dejaron la pesca o se mudaron a otras pesquerías. Las pocas mujeres afro-americanas que permanecen en las plantas, menos del 10% del total, son principalmente mujeres mayores para quienes los elaboradores tratan de conseguir tanto trabajo como sea posible. Otros creen que podrían regresar a elaborar cangrejo, y algunos lo hacen a veces, pero en general los afro-americanos que se fueron lo hicieron para siempre.

A pesar de su condición de trabajador temporero, los trabajadores H-2 han dado pasos pequeños pero significativos para lograr el asentamiento. Según indican los pasajes anteriores, muchos de los trabajadores H-2 han aprendido a cómo lograr acceso a otros empleos en la comunidad durante la época cuando el trabajo en las plantas es lento, otros han contraído matrimonios mixtos o con personas mejicanas establecidas, y otros han ingresado a las filas de los indocumentados. Algunos encuentran otros empleos y permanecen en los Estados Unidos pasado el término de su contrato, trabajando la mayor parte del año en Carolina del Norte y regresando por sólo uno o dos meses en vez de por todo el invierno. El programa también ha creado enlaces entre las comunidades de Carolina del Norte y las de Méjico que han empezado a aproximarse a las "remesas sociales" que Peggy Levitt (2001) encontró en las comunidades dominicanas, lo cual aumenta el conocimiento de la costa de Carolina del Norte para facilitar la inmigración fuera del programa H-2.

En lo que quizás es el incentivo más fuerte para establecerse, unas pocas trabajadoras H-2 han llegado a Carolina del Norte embarazadas y han tenido a sus hijos en tierra de los Estados Unidos. Aunque los elaboradores no ven esto con buenos ojos, y hasta han penalizado a las trabajadoras que lo han hecho al no renovarles el contrato, se han dado varios de estos casos. Las mujeres que conocí explicaron esta situación no tanto como un intento de establecerse sino como una de reconocimiento de que estaban embarazadas y en edad de quedar embarazadas, y que al tener y criar hijos en los confines del programa H-2 era mucho más simple si el niño nacía en tierra de los Estados Unidos. No obstante, el tener niños en Carolina del Norte y el traerlos consigo año tras año facilita el establecimiento de más lazos con Carolina del Norte. El cuido diurno, servicios preescolares y escolares, iglesia, juego en los parques públicos, asistencia a uno de los muchos festivales en el estado y las relaciones con otras familias ya establecidas en estos y otros contextos—todos proveen a los trabajadores H-2 latinos las herramientas sociales necesarias para establecerse permanentemente.

Conclusión: Creación de Comunidad entre Nuevos Inmigrantes Latinos en Carolina del Norte

Al empezar el siglo 21, los dos tipos principales de inmigración latina H-2 y la creciente inmigración indocumentada—están dando señales de convergencia. Las distinciones legales entre los inmigrantes latinos podrían ser en última instancia de menor importancia que el crecimiento general de la población latina, su implicación (significado) para la heterogeneidad y los demandas de los latinos para la residencia permanente. Los niveles bajos de énfasis en hacer cumplir las leyes de inmigración, el reclutamiento agresivo de inmigrantes indocumentados por los patronos de Carolina del Norte, la creciente dependencia con respecto al programa H-2 y el reclutamiento de latinos usando las conexiones, todos señalan hacia un crecimiento poblacional mayor en el estado durante la próxima década. Otro crecimiento cuádruple en la población latina resultaría en al menos 1.3 millones de latinos en el estado; con un crecimiento similar en la población general, los latinos aumentarían a entre 10 y 15% de la población. Estas proyecciones son similares a las hechas para otros destinos no-tradicionales tales como Iowa y Minnesota (Bushway 2001; Grey 2001; Iowa State Public Policy Group 2000).

Sin embargo, Carolina del Norte difiere de otros destinos no-tradicionales como Iowa y Minnesota en dos aspectos importantes: primero, la población del estado no se ha quedado estancada ni ha disminuido en las décadas recientes y, segundo, tiene, al igual que otros estados sureños, una fuente grande de trabajadores afro-americanos con niveles bajos de adiestramiento y escolaridad, muchos de los cuales han visto que sus trabajos han sido minados por, o abandonados a, los latinos. Durante períodos de expansión económica en los condados de la costa durante el crecimiento del turismo y de los servicios de salud, han surgido oportunidades para que los afro-americanos ocupen otros trabajos o tomen ventaja de las oportunidades educativas. Además, personas

de ingresos bajos de Carolina del Norte, afro-americanos y anglos, siempre han combinado múltiples medios de ganarse el sustento para poder satisfacer sus necesidades, valiéndose no sólo del trabajo pagado sino también de la caza, pesca y recolección de productos para subsistir, conexiones de apoyo social y de los servicios sociales y naturales (Griffith 1993).

A pesar de las oportunidades que esos medios de ganarse la vida suponen, el estado no ha pasado por un período prolongado de contracción económica desde que la población latina empezó a crecer a fines de la década de 1980 y principios de la de 1990. De hecho, Carolina del Norte pudo sobreponerse a la recesión leve de la primera administración de Bush relativamente bien y hasta erigió carteleras que leían: "Escuchamos que había una recesión. Decidimos no participar." Si esta buena fortuna puede o no continuar de hecho depende mucho de la infusión continua de trabajadores inmigrantes con salarios bajos; sin embargo el crecimiento de las comunidades latinas en el estado, y las oportunidades que éstas ofrecen a los nuevos inmigrantes, con certeza limitará la habilidad de los patronos para continuar las relaciones laborales de explotación de la década de 1990.

Hay varios factores que probablemente contribuirán a que los latinos alcancen más poder, incluyendo la tendencia de los programas H-2 a institucionalizarse en los mercados de trabajo y, quizás más importante, la creciente tendencia hacia la formación de familias y comunidad entre los latinos del estado. Vimos anteriormente que, en ciertas maneras importantes, el programa H-2 es imperfecto como un verdadero sistema de "trabajador invitado" en tanto en cuanto los trabajadores han podido abandonar el programa por completo o alterar los términos para ajustarse a las circunstancias cambiantes. La presencia de un número grande de latinos emigrantes y establecidos en el estado es claramente el elemento más importante en la habilidad de los trabajadores H-2 para manipular el programa, como se ha visto en casos donde los trabajadores han abandonado a los patronos abusadores para quedarse en el estado y encontrar otros trabajos mediante sus conexiones con otros latinos. De igual importancia, las oportunidades que vienen de conexiones con latinos establecidos y con otros latinos claramente mitigan los métodos extremos de control de los trabajadores que han sido parte de las relaciones laborales H-2 en el pasado (particularmente en el programa de azúcar—véase Congreso de los Estados Unidos 1991).

Los latinos establecidos son de particular importancia para estos procesos, especialmente en aquellas partes del estado donde las grandes industrias elaboradoras de alimentos han enfatizado la inmigración latina durante la última década y media. La parte sureste del estado, o la región donde la elaboración de guajolote y pollo, empaque de carne, agricultura, y elaboración de mariscos coinciden, es una de esas regiones. Dos de estos condados—Sampson y Duplin, que están en la frontera uno del otro—revelaron las proporciones mayores de latinos en el estado y la pequeña comunidad Newton Grove del Condado de Sampson ha surgido como un punto principal de servicios de salud, servicios sociales y servicios religiosos para latinos. Originalmente orientados hacia la población emigrante, estos servicios han ido desarrollándose para servir a la creciente población establecida en la región, mientras que aún mantienen lazos con los emigrantes y los nativos. Del mismo modo como es común entre los proveedores de servicios en áreas de poblaciones inmigrantes crecientes, los *Tri—County Health Services*, una iglesia episcopal y una iglesia católica han reclutado a latinos bilingües de entre la población establecida para ser miembros de su personal. El sacerdote de la iglesia católica informó que ahora él sirve al menos a 600 ó 700 familias latinas en el área y ha empezado a llevar a cabo ritos religiosos en las festividades de quinceañera y a bendecir camiones nuevos. Muchas de estas familias son parejas jóvenes establecidas que tienen niños pequeños; mis observaciones casuales en los servicios del Domingo de Ramos en las iglesias episcopal y católica revelaron que había menos de 10 personas mayores de 40 años, de entre más de 800 personas presentes en los dos servicios. La mayoría de los jóvenes adolescentes pueden cambiar fácilmente y cómodamente entre el español y el inglés.

Además de establecer negocios dirigidos hacia la clientela latina y otra clientela, los latinos establecidos han empezado a extenderse hacia otras industrias y ocupaciones. Aunque es muy pronto para determinar la rapidez con la cual los latinos están moviéndose hacia otras industrias que no son las tradicionales de elaboración de alimentos, jardinería, agricultura y construcción, es ahora común ordenar y recibir comida servida por latinos en restaurantes de servicio rápido (particularmente en el área de Raleigh-Durham-Chapel Hill), ver a latinos vaciando los zafacones y limpiando los cuartos de baño (servicios sanitarios) en los aeropuertos de Carolina del Norte, moteles y hoteles y ver a los latinos trabajando en oficinas en los hospitales, escuelas y agencias locales. A pesar de la evidente expansión de oportunidades que estas observaciones sugieren, la mayoría de los latinos siguen limitados a las ocupaciones de salarios bajos de menor destreza. De modo que mientras los procesos de

formación de comunidad se están llevando a cabo, no está claro cuántos de estos procesos traerán mejoras sociales y económica grandes para los latinos.

A la misma vez, no entendemos totalmente cuáles de las divisiones entre la población latina—ya sean basadas en nacionalidad, origen étnico, clase u otros factores—van a desarrollarse durante las próximas décadas o cómo éstas van a influir sobre las iniciativas de desarrollo económico, política partidaria, disputas sobre las aguas y tierras públicas y privadas, relaciones étnicas u otras áreas sociales problemáticas dentro de los panoramas sociales y culturales de Carolina del Norte. Los datos recientes sugieren que las comunidades más indígenas de Méjico y América Central están contribuyendo inmigrantes a los vecindarios y mercados de trabajo sureños. Los trabajos de campo conducidos durante el 1998 y el 2000 encontraron a personas que hablaban el Mixteco Alto, Mixteco Bajo, Otomi, Mam, Zapotec, Trique, y Tzotzil trabajando en la agricultura sureña, jardinería, construcción y campos similares (Kissam, et al. 2000; Kissam, García, y Alarcón 1999). Las investigaciones anteriores documentaron conductas del mercado de trabajo similares entre las personas que hablaban Jacaltec, Q'anjobal y Chuj (Burns 1993; Griffith, et al. 2001; Wellmeier 1994). Chiapas, Oaxaca y el noroeste de Guatemala se han convertido en Fuentes principales de trabajadores para el sur de los Estados Unidos (Cohen 2001). A la misma vez, las regiones que tradicionalmente enviaban trabajadores tales como Michoacán e Hidalgo, siguen siendo regiones importantes como fuentes de trabajadores, sin embargo, según indicaron los Otomi parlantes de Florida, la composición de las unidades emigrantes de estos lugares puede que haya cambiado, incluyendo a más grupos indígenas, mujeres, niños y personas (Heppel and Torres 2000).

Históricamente, los cambios que se efectúan en los trabajos agrícolas sureños preceden por sólo unos pocos años a los cambios que se efectúan en los mercados de trabajo de salarios bajos y en los vecindarios rurales sureños. Éstos, a su vez, preceden cambios similares en las zonas urbanas. Sin embargo, con los altos niveles actuales de inmigración latina, el ritmo de estos cambios puede acelerarse según más y más individuos de entre la población latina desarrollen destrezas para hablar inglés y para el corretaje cultural. Junto con el cambio más rápido, probablemente veremos un ritmo más acelerado de diferenciación social dentro de la población latina de Carolina del Norte y otros destinos no-tradicionales de inmigración.

Reconocimientos: Muchas gracias a la Fundación Nacional de Ciencias (SBR-9706637) y a la Fundación Ford por su apoyo a la investigación que sirvió de base para este ensayo. Cualquier error, desde luego, pertenece solamente al escritor.

Referencias

Burns, Allan. 1993. Maya in Exile Philadelphia: Temple University Press. Griffith, David, Monica Heppel, and Luis Torres. 2001. Guests of Rural America: Profiles of Temporary Worker Programs from U.S. and Mexican Perspectives. Report to the Ford Foundation, New York.

Bushway, Deborah. 2001. The Vitality of Latino Communities in Rural Minnesota. Center for Rural Policy and Development, Minnesota State University, Mankato, MN.

Cohen, Jeffrey. 2001. "Transnational Migration in Rural Oaxaca, Mexico" American Anthropologist 103 (4): 954-967.

Grey, Mark. 2000. "Marshalltown, Iowa and the Struggle for Community in a Global Age." *In* Communities and Capital: local struggles against Corporate Power and Privatization. T.W. Collins and JD Wingard, eds. 87-100.

Grey, Mark. 2001. Welcoming New Iowans, a guide for citizens and communities: Building Respect and Tolerance for Immigrant and Refugee Newcomers. University of Northern Iowa Institute for Decision Making, Cedar Falls, IA.

Grey, Mark, Andrew Conrad, Maureen Boyd, and Anne C. Woodrick. 2001. Marshalltown New Iowans Pilot Community Assessment; a report to the Marshalltown New Iowans Pilot Community Steering Committee. University of Northern Iowa Institute for Decision Making, Cedar Falls, IA.

Grey, Mark and Woodrick, Anne C. 2002. "Unofficial Sister Cities: Meatpacking Labor Migration between Villachuato, Mexico and Marshalltown, Iowa. Mss. Submitted to Human Organization

Griffith, David. 1999. The Estuary's Gift: An Atlantic Coast Cultural Biography. University Park, PA: Penn State University Press.

Griffith, David. 1993. Jones's Minimal: Low-Wage Labor in the United States. Albany, NY: State University of New York Press.

Griffith, David and Manuel Valdés Pizzini. 2002. Fishers at Work, Workers at Sea: A Puerto Rican Journey Through Labor and Refuge. Philadelphia: Temple University Press.

Griffith, David, Monica Heppel, and Luis Torres. 2001. Guests of Rural America: Profiles of Temporary Worker Programs from U.S. and Mexican Perspectives. Report to the Ford Foundation, New York.

Griffith, David and Ed Kissam, with Jerónimo Camposeco, Anna Garcia, Max Pfeffer, David Runsten, and Manuel Valdés Pizzini. 1995 Working Poor: Farmworkers in the United States. Philadelphia: Temple University Press.

Griffith, David, Alex Stepick, Karen Richman, Guillermo Grenier, Ed Kissam, Allan Burns, and Jerónimo Camposeco. 2001. "Another Day in the Diaspora: Changing ethnic landscapes in South Florida." In (A. Murphy, C. Blanchard, and J. Hill, eds.). Latino Workers in the Contemporary South. Athens: University of Georgia Press. 82-92.

Haines, David and Karen Rosenblum, eds. 1999. Illegal Immigration in America: a reference handbook. Westport, CT: Greenwood Press.

Heppel, Monica and Luis Torres. 2000. "Field Research Report: Hidalgo, Mexico." Report prepared for a project entitled, *The Conditions Facing Children in Agriculture*. U.S. Department of Labor and Aguirre International, 1999-2000.

Iowa State Public Policy Group. 2001. Snapshot in time Close-up: a detailed look at the value, importance, and impacts of the Latino Population in Central Iowa. Des Moines, IA.

Kearney, Michael. 1996. Reconceptualizing the Peasantry. Boulder, CO: Westview Press.

Kissam, Ed, David Griffith, Anna Garcia, Monica Heppel, Luis Torres, and Nancy Mullenax. 2000. Children No More: conditions of children working in agriculture. Final Report to the US Department of Labor, Office of the Assistant Secretary of Policy, Washington, DC.

Kissam, Ed, Anna Garcia, and Rafael Alarcón. 1999. "Work-Related Injuries, Illnesses, and Health Risks Faced by Teenage Farmworkers in Immokalee, Florida." Final Report to the California Institute for Rural Studies, University of California at Davis.

Portes, Alejandro and Ruben Rumbaut. 2001. Legacies: the story of the immigrant second generation. Berkeley: University of California Press.

Schlosser, Eric. 2001. Fast Food Nation: the dark side of the all-American meal. New York: Houghton Mifflin.

Striffler, Steve. 2001. "Poultry Workers and Latin American Immigration in the New Southern Economy." Global View, Spring issue. Chapel Hill: UNC Center for International Studies.

Stull, Donald, Michael Broadway, and David Griffith, eds. 1995. Any Way They Cut It: Meat packing and small town America. Lawrence, KS: University Press of Kansas.

Wellmeier, Nancy. 1994. "Rituals of Resettlement: Identity and Resistance Among Maya Refugees." In (MacDonald, Jeffrey and Amy Zaharlick, eds.). Selected Papers on Refugee Issues, III. Arlington, VA: American Anthropological Association. Pp. 9-30.

Zlolniski, Christian. 1994. "The Informal Economy in an Advanced Industrialized Society: Mexican Immigrant Labor in Silicon Valley." The Yale Law Journal 103 (8): 2305-2335.

David Griffith
East Carolina University
Greenville, NC 27858
(252) 328-1748
griffithd@mail.ecu.edu

Americanos, Vegetales Frescos, y Trabajo Agrícola

por

Kathryn Grover

Fui la investigadora del proyecto *Coming up on the Season (Subiendo con la Estación)* y, con Joan Odess y Drew Harty, llevé a cabo las entrevistas que creíamos ayudarían a actualizar y a corregir la literatura académica sobre los trabajadores emigrantes en el noreste. Deseo ofrecer aquí una breve perspectiva histórica sobre los trabajadores emigrantes en el Estado de Nueva York, particularmente en la zona occidental y central de Nueva York, y presentar algunos extractos de nuestras entrevistas con trabajadores y cultivadores en torno a las preguntas claves, y realmente las más difíciles, confrontadas por este proyecto—entre otras, porqué se considera que el trabajador emigrante as necesario en la agricultura en el noreste; si los trabajadores "locales" (a falta de una palabra mejor para describir a los no emigrantes) están dispuestos o capacitados para hacer el trabajo agrícola a cualquier precio; y si a los americanos les importa saber cómo se planta, cultiva, cosecha, distribuye y mercadea su comida.

Surgimiento de los trabajadores emigrantes

La necesidad de usar trabajadores emigrantes surgió inicialmente en el noreste debido a los cambios en la agricultura de la región que empezaron en la segunda mitad del siglo diecinueve. A medida que los productos de los ranchos occidentales, mucho más grandes y productivos, llegaron a los mercados del este por ferrocarril, los ranchos del este no podían seguir cultivando los granos y el ganado lucrativamente. Ellos empezaron a producir, a su vez, productos perecederos, productos de la leche y frutas y vegetales para los mercados urbanos de rápido crecimiento. En los ranchos de cultivo de productos agrícolas, este cambio tuvo por efecto el limitar la cosecha a un período breve y el aumento de la necesidad de trabajadores en el preciso momento cuando el número de trabajadores rurales estaba mermando, atraídos por los trabajos más fijos y generalmente más lucrativos que se encontraban en las ciudades. Los ranchos (granjas) anteriormente podían depender de trabajadores de entre su familia y las familias allegadas, así también como de personas que no tenían terreno que vivían en las áreas vecinas, pero el número de trabajadores tradicionales ya no era suficiente ni confiable para los ranchos del este que ahora tenían una nueva orientación.

Los trabajadores emigrantes surgieron más temprano en algunas partes del noreste que en otras. Desde el 1880 en adelante, los hombres, mujeres y niños emigrantes italianos, desempleados o empleados por debajo de su nivel en Filadelfia, se mudaros a los tremedales (ciénagas) de Nueva Jersey temprano en el otoño para cosechar arándanos; los hombres afro-americanos de la parte alta del sur dejaron a sus familias en los ranchos de tabaco y algodón para ir a cosechar patatas en la parte central de Nueva Jersey; y los indios Micmac y Maliseet emigraban temporalmente desde las Provincias Marítimas de Canadá para cosechar arándanos en la parte este baja de Maine y luego las patatas en el Condado de Aroostook. El historiador por excelencia de los trabajadores emigrantes en Nueva York, Olaf Larson, creía que el primer campamento para emigrantes en el Estado de Nueva York fue establecido en el distrito de guisantes y frijoles de la parte central de Nueva York entre el 1910 y el 1915, aunque él no pudo indicar con certeza dónde y cuándo fue establecido, aunque hay relatos que datan desde el principio de los años del 1880 de hombres emigrantes belgas quienes pasaban los inviernos trabajando en las fábricas de cristal del Condado de Oswego, cosechando los frutos del lúpulo y viviendo en un rancho en Oneida Castle, Nueva York, a principios del 1880.

Sin embargo, la mayor parte, al menos en la industria de la manzana en la zona occidental de Nueva York y particularmente durante la Depresión, el trabajo de la cosecha era hecho por trabajadores locales y regionales. El cultivador Allen Mitchell recuerda el rancho de su padre en North Rose. "En los años treinta había mucho desempleo, así que había que rechazar a la gente la mayor parte del tiempo porque había mucha gente buscando trabajo, gente que había sido dejada cesante por una razón u otra, y realmente había demasiados trabajadores disponibles en esos tiempos."

Según Larson y otros entendidos en la materia, los trabajadores emigrantes se convirtieron en una parte más notable y persistente del trabajo de la cosecha en el Estado de Nueva York desde mediados hasta finales de los años treinta mediante la coincidencia de varios factores. Primero, una vez que la peor parte de la Depresión pasó, tanto los trabajadores rurales como los hijos(as) de los trabajadores nacidos en el extranjero preferían los

trabajos en la ciudad sobre los trabajos rurales. Segundo, las áreas sembradas de frutas y vegetales, todos los cuales todavía requerían la cosecha a mano, aumentaron grandemente. Y, tercero, cambios mayores en la agricultura del sur durante los años del 1920 crearon una fuerza trabajadora agrícola movible. El precio del algodón y de otros productos había bajado drásticamente, y existían muy pocos trabajos de otro tipo para las muchas personas, la mayoría de ellas negras, que trabajaban como agricultores arrendatarios o aparceros.

A la misma vez, las Everglades (tierras bajas pantanosas) de Florida fueron drenadas y se sembró en las mismas una gran variedad de frutos cítricos y vegetales, lo cual aumentó en gran medida la necesidad de trabajadores para la cosecha a corto plazo. Miles de negros sureños se encontraron súbitamente sin raíces, trabajando en las cosechas de Florida durante el invierno y la primavera y yendo hacia el norte para las cosechas del litoral del Atlántico el resto del año. "Dejé mi hogar y fui a Fort Pierce, Florida, donde trabajé en frijoles, tomates y otras cosas, usted sabe, tomates por cesta," me dijo Virginia Peek en una entrevista en el 1989. "Yo tenía cerca de 15 años. Y trabajábamos en Fort Pierce y luego cuando una trabajaba allí y la temporada terminaba, había camiones que subían para la temporada, ¿cierto? Así que pensé que yo subiría con la temporada... Había camiones, camiones repletos de gente. Yo diría que como diez camiones, pertenecientes a Blake, seguían uno detrás del otro. . . . Él los traía a Lyons y Phelps, Nueva York, a diferentes lugares que ya él había preparado para que la gente viviera. Entonces una cosechaba las cerezas, y una cosechaba manzanas; cualquiera que deseaba cosechar manzanas podía cosechar manzanas, cerezas, lo que fuera."

Estos emigrantes de Florida se unieron a los otros emigrantes que hacían un corto recorrido y venían de las ciudades, principalmente los italianos y polacos que trabajaban en las bayas, árboles frutales y vegetales entre Baltimore y la parte norte de Nueva York. Patricia Attaldo Fedele, nacida en el 1917 y tía de Kathy Castania del Programa para Emigrantes de Cornell, fue una de esas emigrantes que hacían un corto recorrido. Ella dejaba a Rochester cada julio y agosto y se quedaba en varios campamentos para trabajadores emigrantes según iba recolectando los cultivos en la zona occidental de Nueva York a fines de los años del 1920 y principios de los años del 1930. Su padre murió cerca del 1924. "Yo tenía un primo de Pennsylvania... que recogía a la gente y la traía a la granja," dijo ella a Castania en una entrevista el pasado año. "El agricultor pagaba cierta cantidad por cada trabajador. Y un año él nos recogió, a mi madre y a todas nosotras... Recolectamos fresas, zarzamoras, recolectamos... frijoles. Cuando llegó el tiempo de los duraznos, teníamos que ir a la escuela. Tu madre recolectó duraznos y trabajó en una fábrica (factoría)...Y entonces cuando nos pagaban por el trabajo en el rancho mi madre nos daba dinero, íbamos al centro de la ciudad y comprábamos ropa para la escuela. Y ellos decían 'Mira que ropa tan bonita tienes.' Pero no le decíamos que habíamos trabajado en el rancho para obtener el dinero. No queríamos que alguien se enterara que trabajábamos en el rancho. No sé si era que estábamos avergonzados de eso o qué era lo que estábamos."

Algunos aspectos del viejo sistema de trabajadores persistieron junto con estas nuevas corrientes de trabajadores emigrantes. Cuando la Compañía Envasadora Fredonia-Salsina empezó a procesar frijoles a fines de los años del 1930, por ejemplo, cuadrillas emigrantes recolectaban la cosecha pero las mujeres y niños locales trabajando a destajo las recortaban. Los camiones o vagones de la Compañía depositaban los costales (talegos o sacos) de frijoles en los céspedes de los hogares de Fredonia cada noche, y las madres y niños los llevaban adentro y recortaban los frijoles la mañana siguiente, y en la tarde los camiones recogían los costales y a cada hogar se le acreditaba la parte correspondiente. Katherine Drago McAbee, quien llegó a ser la presidenta de la Compañía Envasadora Gervas en Fredonia en 1951, recibió el primer pago en su vida en un cheque por nueve centavos por recortar frijoles a mano cuando tenía siete años de edad.

A medida que la Segunda Guerra Mundial fue llevándose los trabajadores para loa fuerzas armadas y las instalaciones para la defensa, la Administración de Alimento para la Guerra empezó a reclutar en el 1943 a trabajadores para la cosecha procedentes de las Indias Occidentales, Puerto Rico y los campamentos de prisioneros de guerra. Para el 1948, los gobiernos de los EU continentales y de Puerto Rico habían formalizado el programa de trabajadores puertorriqueños. Ese año, un estudio sobre los trabajadores de cosecha del Estado de Nueva York reportó que 16,661emigrantes sureños estaban recolectando frutas y vegetales en el estado junto con 2,296 emigrantes de Pennsylvania y otros estados vecinos, dos mil personas de distintos lugares del estado que quedaban tan distantes que no se podía viajar a diario hasta el hogar, 1,051 emigrantes de Puerto Rico; 590 personas de Jamaica y las Bahamas; 700 puertorriqueños y otros de la ciudad de Nueva York y 103 canadienses, que quizás eran indios canadienses, trabajando en nuestras granjas.

Tanto el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporeros de las Indias Occidentales Británicas como el programa de Puerto Rico continuaron una vez terminada la Guerra. Entre el 1948 y el 1975 más de 378,000 trabajadores agrícolas puertorriqueños vinieron bajo contrato para trabajar en la agricultura en los EU continentales, cifra que un entendido en la materia calcula que representaba menos de la mitad del número total de personas que emigraron para ese tipo de trabajo durante ese tiempo. En algunos estados tales como Nueva Jersey y Connecticut, ellos suplantaron a los trabajadores de cosecha emigrantes afro americanos. Larson calcula que en Nueva York en el 1957, de 25 a 30 mil negros "sureños", 6700 puertorriqueños, 1600 personas de Jamaica y las Bahamas y menos de mil blancos domésticos constituían la fuerza trabajadora agrícola temporera que venía de fuera del estado. Un entendido en la materia ha sugerido que Nueva York es irregular en este sentido, ya que continuó dependiendo de la corriente emigratoria de Florida por mucho más tiempo que los otros estados que usaban la fuerza trabajadora agrícola emigrante; entrados los primeros años de la década del 1980, él calcula que un 75 por ciento de todos los trabajadores emigrantes de la zona occidental de Nueva York era de negros americanos.

Los cultivadores de la zona occidental de Nueva York empezaron a depender grandemente de los trabajadores de cosecha afro americanos luego de la Segunda Guerra Mundial. George Lamont, cultivador de Albion, contrató por primera vez a la familia Moore de Florida en el 1948; Allen Mitchell en Rose contrató a una familia de Florida que "pasó por" la granja buscando trabajo en el 1951 y dependió de esa familia para que reclutara a otras personas para ayudar con las cosechas por varias décadas posteriores; James Oakes empezó a trabajar con una líder femenina de una cuadrilla de Florida quien trajo a sus niños adolescentes para trabajar en la zona occidental de Nueva York en el 1951. Las circunstancias eran similares a las que dieron impulso al surgimiento de los trabajadores de cosecha emigrantes en primer lugar—la presencia de una economía urbana de posguerra floreciente y el rápido aumento de la vivienda suburbana y de los sistemas de transportación. Las personas que trabajaron en las cosechas antes de la Segunda Guerra Mundial se habían ido al servicio militar o a las instalaciones para la defensa y ya no estaban dispuestas para trabajar en la agricultura; en cambio, ellas buscaban trabajos más fijos en la ciudad o los trabajos de construcción que eran mucho mejor pagados en los años del 1950 en América. Sin embargo, las necesidades de la cosecha en Nueva York estaban acelerándose al mismo tiempo. "Nosotros cultivamos muchos tomates en esta área, éste es un cultivo que requiere muchos trabajadores, y pienso que la gente que antes recolectaba ya no estaba disponible," nos dijo George Lamont. "La gente conseguía trabajos a medida que la economía se fortalecía."

Y en los años del 1950, la variedad de cultivos en algunos ranchos de la zona occidental de Nueva York era tal que los trabajadores emigrantes podían ser empleados por cuatro meses del año. Nueva York era un cultivador principal de tomates para ser elaborados, enlatando más de 2.4 millones de cajones de jugo (zumo) de tomate, 1.8 millones de cajones de salsa de tomate, medio millón de cajones de tomates enlatados y 65 mil cajones de salsa de chile, en el 1958 solamente. En ese año el estado enlató cerca de 3.2 millones de cajones de judías verdes, más de 1.2 cajones de habas, más de 2.7 millones de cajones de remolachas (betarraga) de todo tipo, más de 3.3 millones de cajones de col picada en salmuera y más de un millón de cajones de guisantes. Además de las manzanas frescas, más de 4.5 millones de cajones de puré de manzana, casi 1.6 millones de cajones de rebanadas de manzana, casi 2.5 millones de cajones de jugo de uva y casi 9 millones de cajones de productos misceláneos tales como jugo de manzana, ciruelas, albaricoques, cebollas fritas, palitos de papa, mezclas para pasteles dulces, encurtidos y alimentos para bebé fueron enlatados en Nueva York en el 1958. El padre de George Lamont contrató a unos diez o doce emigrantes establecidos en Florida para trabajar por cuatro meses en la cosecha en su rancho en Albion, propiedad de la familia desde el 1815. "Ellos recolectaban las cerezas dulces, cerezas agrias—las cerezas agrias se cosechaban a mano hasta los años sesenta y eso conllevaba mucho trabajo," señaló él, "—y luego ellos trabajaban los tomates y las manzanas y luego peras y luego el repollo (col) al terminar con las manzanas." En el rancho Mitchell en North Rose, [ellos] solían venir inicialmente a recolectar las cerezas. "Luego de las cerezas," nos dijo Mitchel, "había un período de calma hasta que las manzanas estaban listas para ser cosechadas y cultivábamos judías verdes y ellos las cosechaban... Cultivábamos las judías para poder tener los trabajadores. No era algo que producía dinero para nosotros o para ellos, pero les mantenía ocupados, y así seguimos con el negocio de las judías hasta que llegó la mecanización de la cosecha... Teníamos suficientes trabajadores, y quizás seguimos recolectando a mano por un tiempo algo más largo que otros cultivadores, porque teníamos a los trabajadores allí y pensábamos que teníamos que mantenerlos ocupados porque cuando realmente los necesitábamos era para la cosecha de las manzanas."

Finalmente, sin embargo, ya que la cosecha de cerezas estaba mecanizada y la mayoría de la cosecha de

vegetales estaba mecanizada o se había ido del estado, para el 1986 se calculó que la fuerza trabajadora agrícola emigrante se había reducido a sólo 7,000, la cual era mucho menor que la de treinta y tres mil que Larson había estimado conservadoramente veintinueve años antes. En ese punto, la gente hispana, mayormente mejicanos y chicanos, había empezado a aparecer entre los trabajadores emigrantes en los huertos de manzana de la zona occidental de Nueva York y los campos de cebolla del Condado de Orange.

La causa de la transición de trabajadores afro americanos a trabajadores latinos es un asunto controversial. Muchos eruditos sostienen que los cambios en la composición de la fuerza trabajadora agrícola emigrante ocurre cuando los trabajadores emigrantes—mediante paros laborales, otras acciones en el trabajo y esfuerzos para organizarse—empiezan a luchar por mejores salarios y condiciones de trabajo y vida. Los salarios bajos provocaron peleas e incendios provocados en los pantanales (tremedales) de Massachusetts en el 1900, y en el 1933 y el 1934 los cosechadores de arándanos de ahí y los trabajadores del tabaco en Massachusetts y Connecticut y los trabajadores de los camiones agrícolas en el Condado de Bucks, Pennsylvania, y las Granjas Seabrook en Bridgeton, Nueva Jersey, se fueron en huelga por el derecho a organizarse y por mejores salarios. A pesar de la violencia y acritud y la importación de trabajadores "rompehuelgas", al final se organizó un gremio entre los trabajadores de las Granjas Seabrook, y los salarios aumentaron en los tremedales individuales de Massachusetts. Sin embargo, ya que los trabajadores agrícolas temporeros son tan diversos, móviles y están tan aislados unos de otros, los esfuerzos para organizarles en gremios han sido esporádicos y muy difíciles, y los gremios que han llegado a organizarse han durado muy poco. No fue sino hasta los años del 1960 cuando los esfuerzos sistemáticos para organizar empezaron de nuevo. Actualmente CITA, el Centro Independiente de Trabajadores Agrícolas, está activo entre trabajadores emigrantes en el área del Condado de Orange y ha logrado negociar contratos con los cultivadores de ahí para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Pero yo, al menos, no conozco de ningún esfuerzo para organizar a los trabajadores emigrantes en los huertos y campos de vegetales de las zonas central y occidental de Nueva York, y ni el programa H-2A de costa afuera que trajo a los trabajadores agrícolas de las Indias Occidentales ni el programa intergubernamental que trajo a los trabajadores puertorriqueños suplantaron la corriente de emigrantes afro americanos como pasó en Nueva Jersey y Connecticut. Esta zona del estado es mejor conocida por la visita en 1967 de los, para esa época, Senadores Robert F. Kennedy y Jacob Javits a los campamentos de trabajadores agrícolas emigrantes, particularmente a uno en Sodus cuyas condiciones los senadores encontraron que eran "abominables" y una violación a las "leyes morales." Aún así, no fue sino hasta dos décadas más tarde cuando hubo un cambio en la composición de la fuente de trabajadores en esta región.

Entonces, probablemente, al igual que ahora, los peores campamentos en el Estado de Nueva York y en otros lugares en el noreste se han asociado directamente con los cultivadores que pagan los peores precios por trabajo a destajo o salarios y que son los más abusivos hacia los trabajadores emigrantes que emplean, y los menos respetados por éstos. Pero hay factores mitigantes que algunas veces mantienen a estos trabajadores en las circunstancias menos deseables. Una mujer, de Catalán en el estado de Puebla, Méjico, ha venido al Condado de Orange por ocho años como trabajadora emigrante y trabaja alimentando a patos (ánades) para hacer paté. "Trabajamos todos los días, 365 días al año," nos dijo ella, "a menos que suceda algo a los patos, tal como que el pato es muy pequeño o que los patos llegan todos a la misma vez, entonces no podemos trabajar y tenemos que descansar un par de días. Pero no nos pagan por esos días. Si una no trabaja, a una no se le paga." La primera vez ella vino ilegalmente; ella tuvo que pagar a un coyote setecientos dólares y dejar a su hija en su tierra porque no había modo de poder sostener a su familia en Méjico. Ella vino a la granja de patos porque otra gente de su villa trabajaba ahí, y sigue [haciéndolo] en ésta por la misma razón aunque los salarios y las condiciones de trabajo y vida son muy pobres. "Ya que no sabemos hablar inglés no podemos irnos de aquí," nos dijo ella. "Podemos irnos de aquí pero tenemos que aprender inglés primero para poder buscar otro trabajo. Porque eso es lo primero, aprender a hablar inglés. Y porque aquí en la granja una no lo necesita, por eso es que todos venimos aquí." El esposo de ella, que trabaja en cebollas en el Valle del Hudson, dijo, "[Siempre hemos estado] más o menos en esta área. Es la única que conocemos. . . . Me he enterado al hablar con otras personas que hay otros estados donde se paga mejor, pero como tengo familia no puedo arriesgarme a ir a otro lugar. Quizás estaría mejor allá o quizás estaría peor. Pero es más seguro aquí. Tenemos vivienda y trabajo y no puedo ir rodando por dondequiera con mi familia." Un compañero de trabajo, también de Puebla nos dijo, "Si pudiera ganarme 100 pesos diarios en Méjico nunca vendría a este país. Pero uno no puede ganar dinero allá. Uno gana 30 pesos y todo es caro."

Volviendo al asunto de porqué la composición de la fuerza trabajadora emigrante cambia con el tiempo, los

cultivadores con los cuales hablamos no compartían el punto de vista de los entendidos en la materia, quizás porque no se ven a sí mismos o a los grupos que los representan en su región como capaces de tener un papel tan directo o de tanta influencia sobre las fuerzas que cambian un fenómeno de tal magnitud como lo es la fuente de trabajadores. Le preguntamos a Allen Mitchell si los cultivadores de manzanas de la zona occidental de Nueva York habían empezado a usar a los trabajadores mejicanos porque éstos se quejaban menos de los salarios y condiciones de trabajo que los de Florida; después de todo, la mayoría de los emigrantes mejicanos hablan muy poco o ningún inglés y no están acostumbrados a la escala de salarios de EU aunque sean las del trabajo agrícola, que todavía es uno de los tipos de trabajo peor pagados que una persona puede hacer en este país. "No sé si ellos [refiriéndose a los cultivadores] lo hicieron por esa razón en particular," dijo Mitchell. "Creo que fue principalmente porque los mejicanos estaban disponibles y el número de trabajadores negros estaba disminuyendo y cosas por el estilo. Quiero decir que la gente joven no quería hacer ese tipo de trabajo; simplemente dejaron de venir. Y los que venían, bueno, eran como una alondra por un par de meses. No era bueno para nosotros, ni era bueno para ellos tampoco. Fue un cambio en los tiempos, me imagino."

Algunos cultivadores sugieren que fue un cambio en la economía de Florida lo que impulsó el cambio en la demografía de la fuerza trabajadora agrícola emigrante. "Cuando ellos empezaron Disneyworld en Florida, eso consumió mucho de la fuente de trabajadores de Florida," nos dijo George Lamont... Nuestros emigrantes no fueron a trabajar a Disneyworld, pero ellos reemplazaron a la gente que fue a trabajar a Disneyworld, y nosotros teníamos dificultad para obtener trabajadores. Y, particularmente, la calidad deterioró seriamente. Teníamos algunas cuadrillas en los años setenta que eran terribles. Teníamos algunos líderes de cuadrilla que traían un grupo de, francamente, bebedores y era imposible hacer un trabajo de calidad en la recolección de manzanas con ese tipo de grupo." Allen Mitchell dijo que los trabajadores que ellos estaban acostumbrados a ver cada año—familias, familias extendidas y sus amigos procedentes de la zona de frutas de los alrededores de Winter Haven y Haines City en Florida—dejaron de venir y fueron reemplazados mayormente por "hombres solteros que usaban drogas y había muchos más problemas que los que solíamos tener. Y no se podía depender de ellos, quiero decir, ellos simplemente estaban ahí, a veces estaban ahí para trabajar, y en los fines de semana se iban, y no era una buena situación para nosotros." Les Bowen nacido en Mississippi, quien ha estado recolectando manzanas temporalmente en las Granjas Lynoaken en Lyndonville desde 1979, nos dijo que los problemas que los cultivadores de Nueva York describen en los años del 1980 afectan a los cultivadores de Florida hoy día:

> Usted sabe aquí mismo en Florida tenemos mucha gente que dejó de recolectar naranjas en los naranjales porque obtuvieron trabajos en la construcción, ellos tienen beneficios y ganan buen dinero. Por eso a mucha gente no le llegan las naranjas por todo ese trabajo de construcción que hay allá, al menos por los últimos cinco o seis años. Reconozco que donde yo vivo están construyendo muchas carreteras nuevas, por eso hay mucha construcción. Y ellos tienen rótulos rogando por ayuda, y ponen un rótulo que dice ocho o nueve dólares por hora, cualquier hombre va a ir allá. Y el recolector de naranjas, realmente lo que está sucediendo con el recolector de naranjas, es que los hombres mayores lo único que ellos quieren hacer es recolectar naranjas. Pero los jóvenes que llegan, ellos no quieren trabajar punto... Por eso es que resulta tan difícil que se recolecten las naranjas. Y ahora como usted sabe la gente mejicana, ellos son la mayoría de los que recolectan las naranjas. Pero desde luego los hombres mayores nunca son demasiado viejos para trabajar, y eso es lo que está pasando allá mismo.

El contratista de trabajadores Cliff De May calcula que no más del uno o dos por ciento de todos los emigrantes que vienen al Condado de Wayne ahora son los afro americanos de Florida que dominaron la fuerza de trabajadores agrícolas emigrantes desde los años del 1950 hasta principios de los años del 1980. Durante el período entre 1989-91, el 72 por ciento de los trabajadores de cosecha en todos los estados de la zona este de los EU. excepto Florida, había nacido en el extranjero. Para el 1997 esta cifra alcanzó el 82 por ciento. Hoy día, algunos emigrantes continúan trabajando la corriente de la costa este, pero tienden a ser mejicanos que se han vuelto a establecer en Florida. Cada vez más los chicanos de Tejas y los mejicanos de las áreas más pobres y más al sur de su país están haciendo el trabajo emigrante, y las rutas del noreste están cambiando. Se puede dar que un emigrante ha trabajado antes en las, manzanas de Washington, los olivares de California, las espinacas de Colorado o los tomates de Michigan así como las naranjas de Florida. Ángel Feria Reyes del estado de Oaxaca en Méjico estaba recolectando manzanas en el Condado de Wayne cuando nos dijo lo siguiente en una entrevista:

> En febrero venimos aquí y podamos los árboles de manzana y los árboles de pera y cuando eso termina

vamos a otro lugar para ver si nos necesitan para hacer lo mismo, y de lo contrario empezamos a buscar trabajos que paguen por hora... Y más tarde uno recolecta fresas aquí, en Williamson, en Ontario, y luego desde ahí uno recolecta cerezas. Y luego cuando terminamos de recolectar cerezas ellos nos dicen que en Maine hay trabajos para recolectar arándanos y nosotros fuimos, como diez de nosotros, y tengo 14 ó 15 amigos que vinieron conmigo y cuando se había recolectado los arándanos regresamos aquí para recolectar manzanas, y una vez que hacemos eso entonces nos vamos. Algunos van a Méjico, otros van a California para recolectar aguacates (paltos) y otros se quedan aquí para podar los árboles de manzana de nuevo.

Los americanos y la frescura

Muchos agricultores creen que los trabajadores emigrantes continuarán siendo parte de la agricultura Americana por largo tiempo, por muchas razones. Una razón es que el interés de los americanos en las frutas y vegetales que se ven bien sigue sin disminución. Nosotros los americanos calificamos la presencia de productos agrícolas de primera calidad como la primera de entre todos los criterios que usamos para determinar cuál será la tienda de comestibles adonde iremos a comprar. Y durante los últimos treinta años hemos aumentado a más del doble la cantidad de frutas y vegetales frescos que comemos.

Seis de cada diez hombres y tres de cada cuatro mujeres creen que una dieta alta en frutas y vegetales es muy importante, y gastamos una porción mucho más pequeña de nuestro ingreso para comprarlos que cualquiera otra persona en el mundo moderno. En el 1953 el americano promedio gastaba 26 por ciento de su ingreso disponible en alimentos. Para el 1970 la parte del ingreso de una familia destinado a los alimentos era casi la mitad de lo que había sido en 1953—13.8 por ciento. Para el 1997 se había reducido aún más, al 10.7 por ciento. Gastamos solamente 7.4 por ciento de nuestro ingreso en los alimentos que comemos en casa. Los canadienses gastan 10.3 por ciento en lo mismo, mientras que la gente en la Gran Bretaña gasta 11.2 por ciento.

Como el historiador de alimentos Harvey Levenstein ha señalado, los americanos en el noreste comían muy pocas frutas y vegetales a mediados de los años del 1880, los vegetales por lo general se comían en un "garden sass" (frutos frescos del huerto), hervidos hasta producir una salsa muy parecida al puré de manzanas de hoy día, para acompañar a la carne. Para el 1850 los vegetales más comunes eran las patatas y la col (repollo), aunque la gente comía pequeñas cantidades de guisantes, frijoles, nabos y cebollas. Ellos miraban con recelo a los "vegetales verdes frondosos" a los que consideraban como que no se podían digerir a menos que estuviesen hervidos, y los tomates los comían sólo como condimentos.

Para finales del siglo diecinueve los ferrocarriles empezaron a traer productos agrícolas y frutas cultivados en el sur hacia los mercados del noreste durante los meses de invierno, y para los años del 1930 las mejoras a la refrigeración y la conservación así como la expansión de la agricultura en Florida, California y el Caribe habían convertido los artículos que hasta entonces se consideraban como exóticos y caros tales como las frutas cítricas, lechuga y piña (ananás) en parte de la dieta de los norteños. Con el descubrimiento y la promoción de las vitaminas en los años de 1920 y 1930, se empezó a despertar el interés en las frutas frescas y vegetales, y el racionamiento de productos envasados (enlatados) durante la Segunda Guerra Mundial estimuló aún más el consumo de frutas y productos agrícolas frescos. Luego, una vez que la gran era milagrosa de la comida TV y otros productos congelados para conveniencia empezó a menguar a principios de los años del 1970, la preocupación con los aditivos, la supuesta merma de los valores nutritivos causada por la elaboración y la salud se han combinado para estimular un interés aún mayor en las frutas y vegetales frescos.

De acuerdo con el Profesor de Mercadeo de la Industria de Alimentos de Cornell Edward McLaughlin, la industria de manzanas de Nueva York solía producir 70 por ciento de su cosecha para el mercado de la elaboración—por ejemplo, para cidra, puré de manzana, zumo de manzana y relleno para pasteles dulces—y 30 por ciento para el mercado fresco. Tom Facer de. Agrilink nos dijo, "Si uno va hacia atrás a los cincuenta y principios de los sesenta, la vasta mayoría de la fruta en Nueva York, en la zona occidental de Nueva York, iba para ser elaborada. Había una pequeña planta elaboradora en cada pueblo, dos o tres en algunos pueblos. Ellos elaboraban manzanas, manzanas enlatadas—usted sabe, las manzanas en ruedas enlatadas eran populares—no había mucho zumo por entonces, pero había alguno, ciertamente había cidra. Las manzanas disecadas si uno se remonta a los treinta, pero era mayormente puré de manzanas. Había muchas plantas elaboradoras, pero eran realmente pequeñas." Para el 1998, dice McLaughlin, los cultivadores estaban produciendo 50 por ciento de la

cosecha para elaborar y 50 por ciento para el mercado fresco.

Y cada vez se daba más importancia a sí las manzanas tenían magulladuras o no. Como Terence Robinson de la Estación Agrícola Experimental en Geneva señaló, "Con la tendencia hacia el mercado fresco, los cultivadores están más conscientes de la necesidad de tener una cosecha de frutas libre de magulladuras porque ellos fueron arruinados cuando enviaban fruta magullada al mercado fresco." Y aún los cultivadores que trabajan para el mercado de elaboración deben mantener las magulladuras a un mínimo, dice él, porque ellos elaboran durante todo el año y la fruta magullada se descompone (pudre) en los almacenes que tienen atmósfera controlada. La necesidad de ser cuidadoso y diestro en la recolección de manzanas—y por lo tanto el uso de obra de mano—ha crecido, en vez de disminuir, con el tiempo.

Extrañamente, sin embargo, al menos como lo ven los cultivadores, tal parece que importa menos si la manzana tiene buen sabor. "Ahora mismo en los Estados Unidos una manzana de calidad es grande y es roja y no tiene defectos," nos dijo Darrell Oakes de las Granjas Lynoaken. "Desafortunadamente el sabor no es un problema. Pero cuando uno habla con la gente que no conoce a uno y uno le dice que cultiva manzanas, muchas veces uno oye el comentario, 'Bueno, pues desearía conseguir una buena manzana,' porque muchas veces los productos que se venden, las manzanas que se venden en las tiendas son inferiores. Ese es nuestro fracaso como industria. Pero también es el fracaso de los vendedores, entiende, porque ellos demandan manzanas grandes, rojas, de tamaño muy uniforme y muchos de los defectos por los cuales ellos tiran la manzana... son sólo tendencias menores en el crecimiento de la manzana. Podría tener un leve color rojizo en el tallo. Ellos dicen, "Usted no puede traer eso aquí,' aunque el 50 por ciento de los árboles de esa variedad en particular siempre *tiene* eso ahí. Ellos dicen, "Tira esas. No aceptamos eso.'"

La mayoría de los cultivadores de Nueva York culpan en parte al Estado de Washington, con sus huertos mucho más grandes y una industria de la manzana con mejor capital, que ha financiado una campaña de promoción donde su manzana Red Delicious (Roja Deliciosa) se ha establecido como la norma para toda la nación. "Todo el mundo quiere una manzana roja," dice Mitchell. "Ellos quieren el modo como se ve la manzana Red Delicious de Washington. Bueno, esas no saben como las manzanas nuestras, decimos nosotros, pero me imagino que no vamos a cambiar al consumidor de allá." Terry Robinson dijo, "Washington ha podido mercadear esa forma alargada, y la Red Delicious de la Costa Este as más corta y redonda. Los compradores para los supermercados están convencidos de que la manzana más alargada es una de mejor calidad." Y parece que nosotros los americanos estamos convencidos de que, al igual que mucho de lo que compramos, mientras más grande mejor es. Robinson dice, Uno pensaría que habría mucha demanda por manzanas de tamaño apropiado para la fiambrera (tartera), pero ese no es el caso. Darrell Oakes dijo lo siguiente:

> Si usted va y hace una encuesta de consumidores, y nuestras organizaciones han hecho esto por muchos años, muchos de los consumidores dirían, "Me gustaría... una manzana buena de buen tamaño, no grandísima, especialmente para los niños, porque mis niños toman un bocado y tiran el resto." Pero cuando ellos vienen a la tienda, las tiendas saben que ellos tienden a comprar siempre la más grande. Creo que lo que pasa aquí es una psicología general... que si uno tiene una grande y una pequeña por el mismo precio, bueno pues, la más grande es mejor negocio. Creo que una parte del público consumidor alrededor del mundo que tiene diferentes requisitos, ciertamente sabor y condición—la condición refiriéndose a qué tan firme y crujiente es la manzana—es mucho más importante en el mercado Europeo, y muy evidente en algunas de las limitaciones que se nos imponen para producir manzanas Empire para el Reino Unido, que no son tan exigentes en términos de color o tamaño pero sí muy exigentes en términos de sólidos solubles, que as la proporción azúcar-ácidos en la fruta, y las presiones, o lo crujiente, de la manzana. Y esas son las cosas que ellos buscan para el público consumidor de *ellos*...

Muchos cultivadores se preguntan si, como dice Wanda Oakes, "la tienda de una cadena le dice a los consumidores lo que ellos quieren." En la mayoría de los supermercados hoy día, lo primero que los consumidores ven es la sección de productos agrícolas, y a medida que el centro de ganancias del supermercado ha ido cambiando hacia los alimentos frescos, y como McLaughlin de Cornell ha señalado, "Uno no dispone uno o dos billones—o, [en] algunas de estas grandes compañías de diez a veinte billones— de dólares en un departamento que no es
absolutamente uno de la mejor calidad." Al igual que todos los otros cultivadores, Darrell Oakes ha

presenciado este cambio. "Creo que uno tiene que ver lo que ha pasado en términos de hasta dónde ha llegado el departamento de productos agrícolas en muchas de las cadenas de comestibles en los Estados Unidos," nos dijo él. Creo que ahora éste genera una ganancia substancial en cada tienda individual. Y es también el lugar donde las tiendas tienden a destacarse a sí mismas en el mercado, especialmente las cadenas de tiendas del nivel superior que tienen productos excepcionales y los anuncian y exhiben del modo particular que ellos creen atraerá a los clientes que ellos quieren que vengan a la tienda. Pienso que esto se ha convertido en una parte importante de la decisión de regresar a la tienda."

Y, del mismo modo, las circunstancias de regateo entre el comprador y el cultivador han cambiado dramáticamente. En vez de tener miles de cultivadores que venden frutas y vegetales a miles de compradores, hoy día un creciente número de compañías organizadas verticalmente para incluir al cultivador, elaborador y exportador venden directamente a un número cada vez menor de compradores. En 1987 los veinte detallistas de alimentos más grandes respondían por el 39 por ciento de todas las ventas de comestibles. En 1999, sólo doce años más tarde, estos veinte detallistas respondían por el 52 por ciento de todas las ventas de comestibles, y las cuatro mayores solas respondían por el 27 por ciento. Un estudio gubernamental hecho en el 2000 señaló que las grandes cadenas "desean grandes cantidades de productos para proveer uniformidad en todas sus tiendas, lo cual puede ser provisto más fácilmente por los grandes exportadores." Según nos dijo un cultivador de vegetales de Nueva Jersey, "Hoy día todo es de la primera calidad, calidad número uno, y las cosas no crecen de ese modo." Pero debido a la desigualdad competitiva, a los detallistas se les permite ignorar este hecho de la naturaleza, en muchos casos para contraponer un cultivador a otro en términos de precio al igual que en términos de líneas más arbitrarias tales como el color bermejo o rojizo y el tamaño, según Darrell Oakes:

> Creo que las tiendas de comestible ahora mismo salen muy bien en cuanto a lo que se ganan en las manzanas. Porque el año pasado probablemente nuestro rendimiento como cultivadores era de seis a ocho centavos por libra de manzanas, y las tiendas de comestibles las vendían de noventa y nueve centavos hasta un dólar y veintinueve centavos por libra... Es muy difícil y voy a dar un ejemplo de lo que esto significa. Una de las cadenas locales aquí, dos semanas atrás, llamó al almacén que hace la mayor parte de nuestro embalaje y almacenamiento y dijo, Bien, solamente vamos a aceptar manzanas de tamaño 80 de ahora en adelante." Pero, hay como doce tamaños diferentes de manzanas que nacen de un árbol, y tenemos que encontrar acceso al mercado para *todos* los diferentes tamaños, algunos más caros y algunos más valiosos que otros. Pero cuando una tienda llama y dice, "Solamente vamos a tomar las manzanas del tamaño 80, y no nos importa lo que usted haga con las demás," significa que ellos realmente no han pensado sobre esto en términos de lo que esto significa para el cultivador, para el suplidor, para cualquier tipo de relación de trabajo duradera con la cadena de suministradores. Ellos sólo miran a cómo esto se le representa a los consumidores, a cómo ellos quieren que el producto se vea. Ellos quieren que cada manzana en la tienda sea exactamente del mismo tamaño, de modo que la decisión ya se ha tomado por el consumidor cuando éste entra a la tienda.

Los Americanos y el Trabajo Agrícola

Otra razón por la cual el trabajo por emigrantes continuará en la agricultura del noreste es porque, como lo ven tanto los cultivadores como los trabajadores, cada vez menos y menos de las personas que viven permanentemente en las áreas agrícolas están capacitadas o dispuestas a hacerlo. En el noreste americano, 59 por ciento de todos los trabajadores agrícolas son emigrantes. Esta región todavía cultiva una gran parte de los alimentos para la nación, y en ninguna otra los emigrantes constituyen una parte tan grande de la fuerza trabajadora que los produce. Como nos dijo un trabajador de brécol de Maine, "Ellos vieron nuestras placas de matrícula de auto de Tejas y nos preguntaron, ¿porqué ustedes emigran? Y yo dije, bueno, ¿ven ustedes a alguien más recolectando el brécol? No. Pues alguien tiene que hacerlo, y nosotros somos ese alguien." Martín Tovar, emigrante mejicano anteriormente que ahora as supervisor en las Granjas de Frutas Lamont en Albion, nos dijo, "La gente local, ellos trabajan en las fábricas (factorías), conduciendo tractores y cosas por el estilo, usted sabe, pero usted no va a ver a la gente blanca recolectando manzanas, usted no va a ver a un hombre blanco recolectando cerezas o peras, usted sabe. No... No voy a decir que son vagos, usted sabe, ¿pero quién sabe? Quizás, usted sabe, —de vez en cuando uno aquí, otro allá, pero ellos son mayormente los agricultores, no la gente como yo, usted sabe, que está buscando trabajo."

Lewis Hine, documentando el uso de niños para trabajar en la agricultura, señaló anteriormente la total

contravención del estereotipo que el artista Eastman Johnson ayudó a popularizar con sus pinturas paisajistas de las cosechas de arándanos en Nantucket a fines del siglo diecinueve. "En todos los... pantanales," él y otros escribieron en sus informes en el 1911, "no encontramos ni uno solo donde el número de nativos trabajando era grande—mayormente portugueses, sirios, italianos y franceses... Los portugueses son tan obscuros como los negros, pero son realmente portugueses llamados 'Bravas'. Esto es muy diferente de la idea que se tiene de que los yanquis de Cape Cod se trasladaban a otro lugar con sus familias como si fueran de pasadía." Los cultivadores y analistas citan numerosas razones para la ausencia de residentes de residentes permanentes en el trabajo agrícola. Darrell Oakes y otros cultivadores con quienes hablamos creen que hay "estigma" asociada con el trabajo agrícola. Terry Robinson de la Estación Experimental de Geneva dice, "Raras veces veo a los residentes de Nueva York recolectando las frutas... La verdadera razón es que la gente ya no está en la onda con el trabajo agrícola; hay un número cada vez menor de personas en la población que tiene conocimiento de la agricultura." Allen Mitchell está de acuerdo.

> Creo que uno de nuestros problemas surge quizás cuando el gremio (unión) dice, "Bueno, ustedes deben contratar a los trabajadores americanos." Pues bien, para empezar ellos no son diestros, y la gente que está disponible no quiere trabajar, y simplemente no funciona. Es un problema desde el punto de vista de la unión pero es un problema para nosotros porque ellos no hacen el trabajo que tiene que ser hecho. No se puede fiar tanto de ellos... Quiero decir, si quisiéramos empezar a recolectar la próxima semana no podríamos fiarnos de la gente local, porque no existen. Y como ya dije, es un trabajo muy duro que requiere cierto grado de destreza que ellos simplemente no tienen. Me imagino que siempre he querido decirle a algunas de esas organizaciones que dicen que debemos contratar a esa gente y cosas así, desearía que ustedes vinieran aquí; y le pondríamos un costal (talego o bolsa) al hombro y les dejaríamos que trataran de hacerlo y cosas por el estilo.

Además, Robinson añadió, la temporada de la cosecha de manzanas as muy corta, "solo ocho semanas de trabajo," y aunque el desempleo sea alto, dice Darrell Oakes, "mucha de la gente que está desempleada. . . no son útiles para nuestra industria. La gente que es relativamente joven no quiere hacer el trabajo físico fuerte." Y las Granjas Lynoaken, añadió él, no pueden proveer empleos a tiempo completo para los que trabajan en la cosecha "porque simplemente no existen. Necesitamos gente que venga a hacer la tarea de recolectar nuestros frutos. Es un hecho de la vida. Es un hecho de lo que yo hago. No puedo ofrecer empleo a tiempo completo a cuarenta y cinco personas." Su abuela Eloise Oakes recordó, "Hubo una época cuando teníamos algunos jóvenes trabajando para nosotros, pero... no podemos depender de la gente local hoy día. No hay gente local de la cual usted pueda depender. Esta gente está trabajando en las fábricas del área, y muchos más jóvenes que anteriormente van al colegio, usted sabe. Algunas veces teníamos muchachos de los graduados de escuela superior en adelante, de esas edades, que venían y nos ayudaban, pero esa gente ya se fue; han encontrado trabajos en otros lugares, de un modo u otro, ya sea por la educación o lo que sea."

Algunos cultivadores y trabajadores agrícolas, y de hecho los Elaboradores de Alimentos Asociados del Estado de Nueva York, sugieren que el sistema de bienestar público ha jugado un papel en el problema de trabajadores agrícolas.

"La gente recibe dinero—bien, quizás no más dinero, pero ellos pueden sobrevivir bastante bien—sin tener que trabajar," Allen Mitchell nos dijo, "y eso creo yo es una de las cosas que ha reducido el número de trabajadores. Siempre he creído que si uno tiene un poco de hambre uno hace casi cualquier cosa, usted sabe, pero creo que tenemos muchos programas hoy día que le pagan a la gente por no trabajar." Slim Cherry, quien ha recolectado manzanas en las Granjas Lynoaken desde 1981, nos dijo, "Creo que es una vergüenza que la gente tenga que venir desde el sur hasta acá arriba y recolectar, a recolectar la cosecha cuando aquí hay gente local, y ellos simplemente no lo hacen. Ellos no quieren trabajar. Eso es lo que yo creo." Él duda que la gente local recolectaría manzanas no importa cuál sea el precio por trabajo a destajo, "porque lo único que ellos quieren hacer, pienso que no debería decirlo, pero una vez que entran al sistema lo que quieren es quedarse en el sistema. Mientras que el estado esté pagando por ellos, ellos no van a trabajar. Ellos no van a trabajar. Ellos *no quieren* trabajar. ¿Y porqué trabajar? Ellos ya se han figurado (planteado) para que trabajar; ellos solamente tienen que sentarse y esperar a que venga el cheque." La declaración de la política para el 2000-2001 hecha por los Elaboradores de Alimentos Asociados del Estado de Nueva York llama a la dificultad para conseguir trabajadores temporeros para cosechar y elaborar un problema de "proporciones tan catastróficas" que ha estado impulsando la legislación que "estimule al empleo en el estado sobre el bienestar." Darrell Oakes no cree que

la razón por la cual la gente local se rehúsa a hacer trabajo agrícola se relacione con los salarios.

> Bien, nuestro recolector superior se ganó la semana pasada diecisiete dólares por hora, y el que menos ganó uno que recién empezó este año y realmente está tratando de abrirse camino se ganó diez. No creo que sea eso [que se deba a los salarios]. Creo que se debe al tipo de trabajo. Creo que se debe al modo como la sociedad ve ese trabajo. La agricultura en general, especialmente el trabajo agrícola, está muy por debajo en términos de cómo la sociedad ve ese tipo de trabajo... Creo que la gente piensa que debemos mover a cualquiera que esté haciendo trabajo que requiere que esté encorvado o trabajo físico duro en la agricultura, que le debemos ofrecer mejores trabajos, ¿no es así? Y eso es una cosa buena. Queremos ayudar a la gente a subir de posición en la escalera económica. Pero, ¿quién va a hacer esos trabajos entonces? Y nunca debemos querer que la gente se quede abajo, ¿cierto? Y en nuestra propia administración queremos proveerle a la gente una escalera económica para que pueda subir, y lo hemos hecho, yo creo, en términos de la gerencia intermedia y cosas por el estilo, mucha gente gana mejores salarios y tienen empleos más sólidos. Pero hay esa percepción de que siempre debemos poder ofrecerle a la gente un mejor trabajo que el trabajo agrícola.
> Pero nunca hay la percepción de, bueno, el trabajo agrícola todavía tiene que ser hecho. Alguien tiene que recolectar las manzanas. Alguien tiene que conducir los tractores. Alguien tiene que aplicar los insecticidas. Alguien tiene que recolectar esos pepinos que crecen sobre la tierra. Y ellos no vienen por sí mismos.

Cliff De May en Williamson lo dijo de este modo:

> La escalera tiene un tope. Todo el mundo aspira quizás a ser un científico de computadoras y el presidente de los Estados Unidos y todos estos trabajos al tope de la escalera. Pues bien toda escalera, para poder estar parada, necesita una parte más baja. Ahora la gente probablemente no quiere hacer el trabajo de recoger los desperdicios 9la basura), realmente no quieren cavar trincheras. No conozco si hacen eso todavía, pero ellos no quieren hacer el trabajo agrícola. Ellos no pueden. Ellos *no pueden* hacerlo. Es físico y muy agotador; y además uno tiene que, uno tiene que mudarse con las temporadas, y la gente ya no quiere desplazar sus vidas, arrancar sus raíces de nuevo. Uno no puede. De otro modo uno no va a tener éxito en la agricultura. Uno no va a hacerlo. No importa lo que usted diga, uno no va a hacerlo. Por eso es que el primer peldaño (escalón) de la escalera es la agricultura.

Inquietud Acerca de la Procedencia de los Alimentos

Algunos cultivadores, aunque no todos con los cuales hablamos, ven al menos un remedio parcial para la gama de problemas actuales—la presión que la parte detallista del sistema de alimentos aplica sobre los agricultores y los trabajadores agrícolas; la presencia continua del abuso de los trabajadores agrícolas que se manifiesta en los salarios bajos y en las pobres condiciones de vida y trabajo—en la creciente conciencia entre los consumidores sobre la procedencia de los alimentos que comen, del modo cómo les llega y de lo que le está pasando tanto a los trabajadores como a los cultivadores en el proceso. Chris Pawelski, un cultivador de cebollas en una granja familiar en Pine Island, relató una historia sobre los precios que los cultivadores de cebolla recibieron en el 1990, que es muy similar a la que relató Darrell Oakes sobre las manzanas de tamaño 80:

> No tiene nada que ver con el suministro y la demanda. Eso es una necedad.... El año pasado aquí había poco suministro de cebollas debido a la sequía. Y para enero, quiero decir, quedaban muy pocas cebollas. El precio, debido a la sobreproducción, especialmente en los estados de Washington, Oregon, venían muy baratas. De hecho, venían por debajo, los cultivadores las estaban regalando—ni siquiera *regalando* sus cebollas, ellos estaban vendiendo sus cebollas, porque en Idaho, Oregon y Washington ellos no pueden verter lo que entresacan o lo que se descompone en los campos, ellos tienen que enviarlo a un vertedero de basura (desperdicio). De modo que es más barato para ellos el pagarle a un embalador para que se las lleve, y desde luego las saque de allá y las vierta en nuestro mercado... Por eso vienen bien baratas. Vienen por [el precio del] flete solamente. De modo que el precio para nosotros los cultivadores era de siete dólares por quintal, siete centavos por libra. En teoría nunca debería llegar a eso... Aunque las cebollas fueran gratis nunca debió llegar a eso. Pero llegó. De modo que el cultivador recibía siete centavos por libra. Sin embargo, si uno iba a Shop-Rite aquí mismo en Warwick, justo más abajo en la carretera, costaban setenta centavos la libra en la tienda de

comestibles. No es correcto. Eso, también, es lo que me molesta, ahora no hay responsabilidad cívica en las tiendas de comestibles que pertenecen a una cadena.
No les importa un comino. Quiero decir, ellos ven las historias, o lo que sea, y no les importa nada. Todo lo que les importa es que van a apretar, a aplicar presión. Y es desafortunado porque el consumidor no está al tanto de lo que está pasando.

Los cultivadores reconocen que en muchos artículos de consumo como las manzanas, el mercado ahora as global. "Tenemos que adaptar nuestros negocios para competir en el mercado mundial, y si no podemos vamos a desaparecer como suministradores. Sin lugar a dudas sobre esto," nos dijo Darrell Oakes. "Cuando uno pierde la habilidad de proveer a su propia gente los medios para nutrirse a sí mismos, ¿qué tan realmente independiente se es como país? Cliff De May dijo, "Solíamos cultivar tomates aquí. Pero ya no... Ahora todo se ha ido a Méjico. Allá ellos pueden rociar (regar) con lo que deseen,... ellos hacen lo que realmente les da la gana, y los pueden cultivar más baratos. Pero qué va a pasar—por allá por los setenta cuando de pronto nos encontramos dependiendo de los países del tercer mundo para que nos suministraran nuestro petróleo y ellos dijeron, "No, no vamos a suministrarle petróleo,' y teníamos líneas para el gas por aquí, ¿no as cierto? Bien, ¿qué va a pasar cuando lleguemos al punto cuando ponemos a los agricultores fuera de negocio debido a las reglas sobre los insecticidas y todas esas necedades, y empezamos a depender de los países del tercer mundo, y de pronto ellos dicen, 'Oigan. No los vamos a seguir alimentando?'... Eso es lo que me atemoriza."

A un nivel más básico y menos apocalíptico, algunos cultivadores y trabajadores creen que los consumidores deben entender que el proceso de traer la manzana o la cebolla a la tienda de comestibles conlleva mucho más que al cultivador y al trabajador de cosecha, pero ellos uniformemente se preguntan si los consumidores lo entienden. Les Bowen, uno de los trabajadores más fijos de las Granjas Lynoaken, nos dijo, "Uno sabe que todo el mundo sabe que [la comida] tiene que venir de la granja y que alguien tiene que hacer el cultivo, y que si alguien no hace el cultivo no vamos a tener alimento. Entonces usted tiene que obtenerlo de otro país... Por eso digo ellos *deben* saber de dónde viene." Darrell Oakes, que contrata a Lee cada año, dice, acerca de los consumidores, "De cierto modo... [aunque] tangencial, creo que todo el que conduce por las [carreteras] interestatales, ve las granjas y sabe que ahí se cultivan frutos. Pero creo que realmente hay una gran separación en términos del significado que para ellos tiene el tomar una manzana o un tomate o una caja de Wheaties en la tienda de comestibles y el vínculo con la planificación, plantación, recolección, transportación y elaboración que produce eso desde una semilla o un árbol o de lo que sea y lo trae por el sistema hasta llegar a la tienda de comestibles. Creo que realmente la gente tiene una estimación muy pobre de lo que esto realmente significa para este país."

Kathryn Grover
1115 Pleasant St.
New Bedford, MA 02740 – 6730
kgrover24@attbi.com

Pensamientos acerca del Pasado y Futuro de los Programas Americanos de Trabajadores Invitados

por

Cindy Hahamovitch

Desde el 1995, los legisladores que tienen lazos fuertes con las organizaciones de agricultores han venido presentando proyectos de ley que reemplazarían o cambiarían dramáticamente el programa actual de trabajadores invitados de los Estados Unidos. Ellos sostienen que el "programa H2-A" (nombrado así por la sección de la ley de 1952 que institucionalizó el uso de trabajadores agrícolas extranjeros bajo contratos temporeros) tiene muchas restricciones para ser de mucha utilidad para los agricultores. Como resultado, muchos cultivadores contratan a inmigrantes indocumentados o con documentos falsos, lo cual es ilegal. Si ellos tuviesen un programa de trabajadores invitados más grande y menos reglamentado, ellos podrían evitar totalmente la contratación de "inmigrantes ilegales". Los intercesores por los trabajadores agrícolas admiten que la contratación de trabajadores "H2-A" requiere que se le busque la vuelta a las restricciones—los cultivadores tienen que demostrar que no pueden encontrar trabajadores americanos, pagar a los trabajadores H2-A salarios más altos que los prevalecientes, construir vivienda gratuita para ellos, pagar por su viaje desde y hacia el país, y así sucesivamente. Pero ellos también indican que los muchos requisitos del programa fueron reformas duramente ganadas, con la intención de proteger a los trabajadores invitados de la explotación y para proteger a los trabajadores domésticos de la competición injusta. Ellos sostienen que no hay escasez de trabajadores agrícolas legales que justifique la expansión del programa de trabajadores invitados. Los agricultores prefieren a los trabajadores extranjeros, dicen ellos—ya sea inmigrantes ilegales o trabajadores invitados—porque estos pueden ser controlados más fácilmente y hasta ser intimidados. Los grupos de intercesión tales como el Fondo de Justicia para el Trabajador Agrícola y el Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas han luchado amargamente contra la idea de extender el programa de trabajadores invitados. Pero cuando se hizo evidente que la idea de un programa de trabajadores invitados más grande y mejor estaba ganando apoyo en el Congreso, ellos empezaron a luchar para que se incluyera estipulaciones que legalizaran a los trabajadores agrícolas indocumentados que ya se encontraban en los Estados Unidos; extender el derecho a ingresar a una unión (gremio) y a la negociación colectiva y a retener las protecciones laborales inherentes en el programa H2-A a los trabajadores agrícolas extranjeros y domésticos. El resultado fue que surgieron dos planes, uno auspiciado por el Senador Larry Craig (R-Idaho) y apoyado por las organizaciones de patronos agrícolas, el otro auspiciado por el Senador Edward Kennedy (D-Massachussets) y el Representante Howard Berman (D-California) y apoyado por las organizaciones de trabajadores agrícolas*.

Hasta hace poco, estos debates se llevaban a cabo tras puertas cerradas y fuera de la vista del público. Muy pocos americanos conocían que los Estados Unidos tenían un programa de trabajadores invitados, y mucho menos que los legisladores estaban debatiendo su futuro. Entonces, durante la primera semana de septiembre 2001, el Presidente Mejicano Vicente Fox hizo su primera "visita de estado" después de las elecciones a los Estados Unidos. Mientras estaba aquí, él pidió al recién electo Presidente Bush que otorgara amnistía a los tres millones y pico de mejicanos que estaban trabajando ilegalmente en los Estados Unidos. La administración de Bush rápidamente le quitó importancia a la idea de una amnistía general, pero Bush y Fox salieron de su primera reunión de estado discutiendo públicamente la idea de "regularizar" la emigración a través de la frontera mediante la creación de un programa de trabajadores invitados. Una semana después, el ataque terrorista del 9/11 interrumpió el proceso, pero las conversaciones han empezado de nuevo.

Aunque me sorprendió ver el tópico de mi investigación expuesto en los periódicos de la nación, me frustró el hecho de que Bush, Fox y sus portavoces hablaron de la idea de crear un programa de trabajadores invitados como si los EE.UU. no tuviera uno. Además del programa H2-A, que ha traído a los EE.UU. a unos 20,000 hombres por año de las Antillas Británicas bajo la condición de temporeros desde 1943, los EE.UU. tenían un programa de trabajadores invitados más grande aún—conocido extraoficialmente como el "Programa Bracero". Éste trajo a unos cuatro millones de mejicanos a los EE.UU. entre 1942 y 1964. De hecho, muchos intercesores

* El "Website" del Fondo de Justicia para el Trabajador Agrícola –fwjustice.org-contiene información sobre sus proyectos de ley que se están discutiendo

por los trabajadores agrícolas temen que un programa de trabajadores invitados muy aumentado y sin regulaciones esencialmente resucitaría al Programa Bracero, que bajó los salarios agrícolas y limitó la habilidad de los trabajadores agrícolas para la organización colectiva. Los cabilderos de los cultivadores refutan esto diciendo que las protecciones adecuadas pueden ser mantenidas, mientras que se les daría a los agricultores el beneficio de la duda cuando ellos dicen que necesitan más trabajadores agrícolas.

De modo que, mientras que en las décadas de 1950 y 1960 los legisladores debatían si EE.UU. debería tener programas de trabajadores invitados y en las de 1980 y 1990 ellos debatían si los cultivadores deberían tener algún tipo de acceso a los trabajadores extranjeros, el debate actual supone que los trabajadores extranjeros son un hecho inevitable de la vida rural. La pregunta es bajo qué términos ellos entrarán al país y trabajarán. ¿Existe tal cosa como un buen programa de trabajadores invitados? ¿Han funcionado alguna vez los programas de trabajadores invitados de modo justo para los trabajadores domésticos que competían por los mismos trabajos y para los trabajadores invitados que laboran lejos de sus familiares y amigos? ¿Sería un programa de trabajadores invitados más grande y menos vinculado a las normas un paso adelante—un modo quizás para que miles de trabajadores latinos trabajen en los EE.UU. sin tener que pasar por los riesgos y estigma de cruzar la frontera ilegalmente—o sería un paso atrás al tiempo cuando los trabajadores agrícolas eran vistos por muchos como un poco más que esclavos alquilados?

Como historiadora mi trabajo no consiste en contestar esa pregunta sino en mirar al pasado para ver lo que podemos aprender de los esfuerzos anteriores Quizás mientras más sepamos de la historia de los programas de trabajos invitados, más capacitados estaremos para tomar decisiones sabias acerca de su futuro. El resto de este ensayo, entonces, considerará los siguientes tópicos:

-los orígenes de los programas de trabajadores invitados en otras partes del mundo
-los orígenes e historia inicial de los programas de trabajadores invitados en los EE.UU.
- y el destino de los trabajadores invitados en el mundo de hoy

Estos son tópicos enormes—muy grandes para ser discutidos plenamente aquí—pero esperanzadamente mis comentarios nos darán algunos puntos para conversar y ayudarán a dar dirección a nuestra discusión.

Trabajadores Invitados Alrededor del Mundo

Los primeros programas de trabajadores invitados o "trabajadores agrícolas temporeros" surgieron aparentemente en Prusia (una nación que más tarde vino a ser parte de Alemania) y en África del Sur a fines del sigo 19. Al igual que en muchas otras partes del mundo, la tierra laborable de Prusia estaba sufriendo una rápida comercialización, mecanización y la consolidación de granjas en grandes posesiones o tenencias. Estos cambios condujeron simultáneamente al desplazamiento de la gente rural y al aumento en la escasez de trabajadores. Para obtener una fuerza trabajadora a corto plazo sin tener que aumentar los salarios de los trabajadores agrícolas, los dueños de granjas de Prusia en la década de 1880 hicieron lo mismo que muchos otros patronos del siglo 19 estaban haciendo alrededor del mundo: ellos reclutaron trabajadores en el extranjero, en su caso, decenas de miles de polacos de Rusia y Austria.[1] Pero el aumento de la emigración en la década de 1880 condujo a que para mediados de la década se levantara una alarma sobre la así llamada "*polonización*" de Prusia. En 1885 Prusia respondió a estas quejas con la deportación de 40,000 polacos no naturalizados y la implantación de medidas severas para impedir más inmigración. Después de cinco años, sin embargo, el gobierno llegó a un compromiso que permitía que los cultivadores tuvieran acceso nuevamente a los trabajadores extranjeros. La política de 1890 restauró el acceso de los patronos a los emigrantes polacos pero desalentaba el establecimiento permanente de los emigrantes excluyendo a todos, menos a los hombres solteros, y requiriendo a los emigrantes que partieran cada invierno. A los emigrantes readmitidos se les expedía tarjetas de identificación alemanas, a color, para indicar la nación de procedencia, y se les prohibía que hablaran alemán. Para asegurarse de que ellos no se organizarían para su mutuo beneficio, además, el gobierno dictaminó que los emigrantes no podían llevar a cabo reuniones en polaco.[2]

---

[1] Ulrich Herbert, *A History of Foreign Labor in Germany, 1880-1980: Seasonal Workers/Forced Laborers/Guest Workers* (Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1990; German language edition published 1986), pp.9 – 86; David Blackbourn, *The Long Nineteenth Century: A History of Germany, 1780-1918* (NY: Oxford University Press, 1998).

[2] Herbert, ?

He presentado el ejemplo de Prusia en detalle porque captura la esencia de los programas de trabajadores invitados que habrían de salpicar el globo durante los próximos 100 años. Primero, el programa servía a los dueños de una industria que estaba pasando por crecimiento rápido, la cual, sin la entrada de los trabajadores extranjeros, se habría enfrentado a la posibilidad del aumento vertiginoso en los salarios. Segundo, el estado se vio involucrado no tanto por la demanda de los patronos por trabajadores extranjeros—ya los tenía—sino por la oposición pública a la presencia de los extranjeros. La emigración auspiciada por el estado mantuvo a raya, o en este caso socavó las restricciones más draconianas a la inmigración prometiendo que el poder del estado podría ser empleado para que la inmigración fuera temporera. Tercero, aunque los programas de trabajadores invitados representaban la intrusión del estado en los asuntos de los patronos de trabajadores extranjeros, los patronos tenían poco de que quejarse. Al segregar a los trabajadores extranjeros de la población general, en este caso mediante el sistema de identificación, las restricciones del lenguaje y, muy significativo, limitando la emigración a hombres solamente, el sistema de Prusia oponía a los trabajadores extranjeros contra los domésticos e intimidaba a los polacos que podrían haber formado o ingresado a una organización de trabajadores. Si los trabajadores extranjeros se organizaban, los patronos podían amenazarlos con la deportación, y la fuerza del estado apoyaba esta amenaza.

No todos los programas de trabajadores temporeros durante el próximo siglo fueron tan duros como el programa de Prusia, pero las variaciones sobre el tema reaparecían a medida que otros estados intentaban ejercer una autoridad similar sobre los trabajadores extranjeros dentro de sus fronteras o de redefinir quiénes de entre ellos serían considerados como extranjeros. Como en el caso del compromiso de 1890 de Prusia que sirvió de mediador entre los alemanes que deseaban contratar a los polacos y los que querían que desaparecieran, el sistema de suministro de trabajadores de África del Sur surgió de los conflictos entre los colonizadores blancos que deseaban aislarse de los africanos negros y aquellos que buscaban a los trabajadores negros. En 1893, en un esfuerzo para reducir "los salarios de los nativos a un nivel razonable" la Cámara de Minas de África del Sur empezó a suplementar la fuente de trabajadores mineros locales con hombres—solamente hombres—reclutados mayormente en Mozambique.[3] Aunque la minería es un trabajo de todo el año, estos emigrantes eran traídos a y llevados de la región minera para garantizar que no se convertirían en residentes permanentes. Al igual que los polacos en Prusia, los emigrantes eran albergados en campamentos de trabajadores, se les prohibía traer a miembros de su familia con ellos y eran enviados a sus casa cada dieciocho meses, creando una especie de estado temporero permanente, o lo que los sudafricanos llamaban un sistema de trabajadores "oscilantes". Tres años más tarde, la Cámara de Minas creó la Asociación de Trabajadores Nativos Rand, que tuvo éxito en aumentar la fuente de trabajadores en un quinientos por ciento en ocho años, "sin que hubiera un aumento apreciable en los salarios."[4] En los años que siguieron, África del Sur creó un sistema de pases que prohibía a los negros estar en las áreas de los blancos a menos que tuvieran un permiso de trabajo. En otras palabras, mientras que el sistema de identificación de Prusia distinguía a los alemanes de los extranjeros, las leyes de pase de Sudáfrica efectivamente reducían a los sudafricanos negros a la condición de "trabajadores invitados" en su propio país. Este sistema de una fuente de trabajadores oscilante permitió que las compañías mineras de oro de Sudáfrica mantuvieran el salario real de los mineros sin cambio por unos cincuenta años, a pesar del hecho de que el precio del oro era fijado por acuerdos internacionales.[5] El programa de trabajadores invitados más antiguo en el mundo, el sistema de trabajadores extranjeros de África del Sur ha operado continuamente desde las décadas de 1890 y ha sobrevivido hasta al sistema de *apartheid* (segregación racial).

Australia creó un sistema similar al final del siglo tanto como un modo de controlar el trabajo de los cosechadores de azúcar y como método para aplacar a los nativistas (luchadores por los intereses de los habitantes naturales contra los intereses de inmigrantes) que querían una "Australia Blanca". En este caso, los trabajadores de la cosecha del azúcar traídos a Australia como servidumbre bajo contrato de aprendizaje desde las Islas del Pacífico eran repatriados y luego readmitidos bajo una condición temporera.

---

[3]Francis Wilson, *Labour in the South African Gold Mines, 1911-1969* (London: Cambridge University Press, 1972), 1, 3, 10-14.

[4] Ibid., 3 - 4.

[5] Ibid., 4-5; Jonathan Crush, Alan Jeeves, and David Yudelman, *South Africa's Labor Empire: A History of Black Migrancy to the Gold Mines* (Boulder: Westview Press, 1991), 1-32. See also....

La creciente demanda por trabajadores extranjeros junto con la creciente repulsión popular en contra de la inmigración "descontrolada" fueron las fuerzas que sirvieron de trasfondo para que surgieran por primera vez los programas regulados por el estado de trabajadores contratados temporeros. Sirviendo de mediador entre los patronos de trabajadores extranjeros, de un lado, y las fuerzas nativistas, del otro, los programas de trabajadores invitados ofrecían un modo para emplear a trabajadores extranjeros sin que pareciera que se estaba incurriendo en los problemas de la inmigración permanente. No es una coincidencia, entonces, que estos primeros programas de trabajadores invitados surgieran durante períodos de unificación nacional y en momentos cuando los gobiernos estaban creando los primeros estados de bienestar (estado asistencial o benefactor); la emigración temporera de trabajadores ayudó a crear una categoría nueva de inmigrantes a los cuales no se tenía que integrar, educar, conceder o investir de los derechos y beneficios del estado.[6]

Los Programas de Trabajadores Invitados Americanos

Los programas de trabajadores invitados aparecieron mucho más tarde en los Estados Unidos en parte porque el movimiento de trabajadores americanos de finales del siglo 19 era lo suficientemente poderoso como para lograr una ley de inmigración—el Acta Foran—que evitaba que los patronos firmaran contratos con trabajadores en el extranjero. Ésta no eliminó el uso de trabajadores extranjeros en la agricultura o la industria de cualquier modo; sólo significaba que los patronos que deseaban tener trabajadores extranjeros lo lograban trabajando por medio de reclutadores privados de trabajadores o *padroni*. En el sur, la disponibilidad de aparceros negros—otro modo de trabajo obligado—probablemente hacía innecesaria la intervención del estado en el negocio de suministro de trabajadores.

Durante la Primera Guerra Mundial, cuando los cultivadores se quejaron de la escasez de trabajadores y los salarios que iban aumentando vertiginosamente, el Congreso suspendió temporalmente el Acta Foran, permitiendo que los cultivadores en el suroeste viajaran hasta la frontera y contrataran a los trabajadores mejicanos directamente, siempre que estuvieran de acuerdo en deportarles al finalizar la temporada. Luego de la guerra, el número de los trabajadores agrícolas mejicanos aumentó sin un programa formal de trabajadores invitados, porque no había límites en cuanto al número de inmigrantes de los países del Hemisferio Occidental que podían entrar a los EE.UU. La Revolución Mejicana ayudó a echar a los emigrantes hacia afuera de Méjico, y la disponibilidad de trabajos en las granjas, ferrocarril y minas les atraían hacia aquí. En la década de 1930, durante la Gran Depresión, el gobierno federal activamente cambió completamente este proceso al deportar a unos 400,000 mejicanos (y mejicanos americanos), para que no compitieran por trabajos con los blancos.

De este modo, aunque los trabajadores extranjeros siempre han jugado un papel muy importante en la fuerza trabajadora americana, la historia de los programas americanos de trabajadores invitados realmente empieza durante la Segunda Guerra Mundial, cuando los cultivadores grandes una vez más sostenían que no podían satisfacer las demandas de producción para la Guerra sin el acceso a los trabajadores extranjeros. Si realmente había escasez severa de trabajadores agrícolas durante la guerra es, al menos en mi mente, una pregunta abierta.[7] Los oficiales de los departamentos de Agricultura y Trabajo a quienes se les asignó la responsabilidad de calcular la necesidad de trabajadores agrícolas a principios de 1941, insistieron en que la fuente de trabajadores en general era más que adecuada para satisfacer las necesidades de los patronos.[8] Los oficiales federales señalaron que los cultivadores que se quejaban más vociferadamente sobre la escasez de trabajadores y los salarios en aumento vertiginoso eran los cultivadores que menos pagaban. El problema, de acuerdo a los oficiales federales, no era la escasez de trabajadores, sino una distribución inadecuada de trabajadores, la cual fue empeorada por la desgana de los cultivadores—particularmente de los cultivadores del sur—de pagar salarios atractivos para reclutar trabajadores.[9] Inicialmente, los oficiales federales crearon un sistema de fuente de trabajadores agrícolas para trasladar a los trabajadores agrícolas americanos de áreas con abundancia a áreas con escasez. Pero ya que el traslado de cientos de trabajadores de una región tuvo el efecto de aumentar los salarios ahí, los cultivadores de las regiones de donde se enviaban a los trabajadores estaban furiosos con el plan.

---

[6] Gracias a Scott Nelson por sugerir la conexión con los estados de bienestar iniciales.

[7] Cindy Hahamovitch, *The Fruits of Their Labor: Atlantic Coast Farmworkers and the Making of Migrant Poverty, 1870-1945* (Chapel Hill, NC: UNC Press, 1997).

Estos cultivadores no carecían de recursos. Las organizaciones de los cultivadores más grandes de la nación tenían organizaciones de cabildeo poderosas—la Federación del Negociado Agrícola Americana y los Agricultores Asociados—y tenían muchos amigos en Washington. Aunque los oficiales federales no estaban convencidos de la necesidad de trabajadores extranjeros, en 1942 el gobierno de los EE.UU. firmó su primer acuerdo laboral formal con Méjico, que permitía la emigración temporera de un número no especificado de mejicanos para trabajar en las granjas americanas. Éste fue el proyecto o plan de lo que más tarde se conocería como el "Programa Bracero" (bracero significa "brazo fuerte').

Luego, en abril de 1942, el Congreso aprobó una ley notable, una ley que la Federación del Negociado Agrícola Americana y los Agricultores Asociados escribieron. La nueva ley—Ley Pública 45—permitía la expansión del programa de fuente de trabajo agrícola, siempre que no se usaran fondos federales para mejorar los salarios o condiciones de los trabajadores americanos. Los trabajadores agrícolas americanos tendrían que permanecer donde estaban, a menos que el agente de la extensión agrícola de su condado local firmara un certificado de descargo que le permitiera tomar un trabajo en otro lugar. El gobierno federal seguiría operando su programa de suministro de trabajadores agrícolas y sus campamentos de trabajadores emigrantes, pero se usarían principalmente para transportar y albergar a trabajadores agrícolas extranjeros traídos a los EE.UU. bajo contratos con los cultivadores.[7] Unos pocos meses más tarde, los oficiales de las colonias británicas firmaron un acuerdo a nombre de los trabajadores de la colonia británica de Jamaica, y los jamaiquinos empezaron a viajar a los EE.UU., haciendo la travesía en barcos de guerra americanos. Un año más tarde, el programa jamaiquino se había expandido para incluir a otras islas en las Antillas Británicas.

Es importante notar que estos programas vinieron con restricciones. Actuando como negociadores de gremio, los oficiales mejicanos habían exigido que el "Programa de Fuente de Trabajadores Agrícolas de Emergencia" (el nombre oficial del Programa Bracero) incluía una lista sin precedentes de condiciones diseñadas para proteger a los hombres mejicanos que trabajaban en los EE.UU. A los braceros mejicanos se les garantizaba un salario mínimo, y se le tenía que pagar el salario prevaleciente si ese era más alto. Se les garantizaba trabajo y salarios a lo menos por tres cuartas partes del término especificado en sus contratos; su vivienda tenía que reunir ciertos niveles de calidad mínimos; y tenían transportación gratis hacia y desde los EE.UU. si completaban su contrato.

Más aún, bajo este programa de la era de la Guerra, los oficiales de los EE.UU. asumieron la responsabilidad por casi todos los aspectos del programa de importación de trabajadores. A nombre del esfuerzo de guerra, los oficiales de los EE.UU. ayudaron a reclutar y a investigar a los trabajadores extranjeros. Ellos los enviaban para ser examinados por médicos, los transportaban en embarcaciones de transportación estadounidenses, los albergaban en campamentos de trabajo federales, los alimentaban y les proveían atención médica cuando estaban enfermos o lesionados. Los oficiales mejicanos y de las colonias británicas también vinieron a los EE.UU. para tratar con las quejas de abuso. Méjico envió a cónsules y las Antillas Británicas enviaron "oficiales de enlace" para que intervinieran cuando los trabajadores se quejaban de maltrato.

Para el 1945, el gobierno de los EE.UU. estaba actuando como un líder de cuadrilla para más de 100,000 trabajadores agrícolas extranjeros y, en el período de posguerra, los números siguieron aumentando.[8] A pesar del maltrato esporádico y a veces serio en algunas áreas, los primeros años de los programas de trabajadores invitados americanos fueron relativamente armoniosos. De hecho, ésta fue una de las pocas épocas cuando los trabajadores invitados fueron tratados de modo algo similar que a los invitados. Por ejemplo, a los cosechadores de guisantes jamaiquinos se les ofreció el uso de un "country club" (club de campo) en Wisconsin; feligreses blancos curiosos en Iowa los recogían y llevaban a la iglesia; un grupo de Nueva York recibió las llaves" de la Ciudad de Nueva York. En California, la Administración de Seguridad Agrícola organizó fiestas para los mejicanos. Los cultivadores en Nueva Jersey se apresuraron para comprar juegos de dominó y bates de críquet para sus nuevos reclutas.

Sin embargo, ni las protecciones especificadas en los contratos de los trabajadores ni las intervenciones de los oficiales de enlace evitaron que las condiciones de vida y trabajo se deterioraron rápidamente en los años siguientes. Algunos de los problemas eran el resultado de las condiciones locales. Ya en el otoño de 1943 los

---

[8] Ibid., 164-181.

trabajadores de las Antillas que habían sido enviados a trabajar para los cultivadores en Florida protestaron del hecho de que a pesar de las cláusulas de no-discriminación en sus contratos, se esperaba que ellos se adaptaran a las normas Jim Crow sureñas. La comida era mala, las barracas peor y los trabajadores eran vigilados por guardias armados, que en varias ocasiones les dispararon a los hombres. Los trabajadores negros tenían que pagar por agua potable y se les advertía que no entraran a los establecimientos de los blancos.[9] Las quejas se multiplicaron a medida que los dos programas estadounidenses sobrepasaran la capacidad del personal de enlace. El jefe de enlace de Jamaica observó en 1945 que "los hombres escriben a casa o van a casa y dicen que nunca me han visto". Y sin embargo, según su propio cálculo, le hubiese tomado casi cuatro años para visitar a cada hombre.[10]

Pero el problema principal para entonces y en los años siguientes fue que tanto el Programa Bracero en el oeste como el programa de las Antillas en el este dejaban el poder de devolver a "repatriar" a los trabajadores en las manos de los patronos. Los jamaiquinos no aceptaron calladamente las condiciones que encontraron en los campos de caña de Florida; ellos protestaron agresivamente las condiciones de vivienda y trabajo. Pero cuando lo hicieron, se encontraron a sí mismos en la cárcel esperando a ser deportados. Dentro de las dos semanas a partir de su llegada a Florida a fines de 1943, 700 jamaiquinos fueron encarcelados por rehusarse a trabajar bajo las condiciones ofrecidas. Pero los que lo protestaron se encontraron de regreso al Caribe—sin gastos pagados. Los oficiales de enlace enviados para interceder por ellos fueron de poca ayuda porque ellos temían que si protestaban mucho por las condiciones, los jamaiquinos perderían sus trabajos que pasarían a ser ocupados por trabajadores de otros lugares.

Este miedo es un problema que asecha a todos los programas de trabajadores invitados, independientemente de las buenas intenciones que puedan tener los oficiales en los países que les envían y los que les reciben. En última instancia la posibilidad de millones de dólares en remesas y el atractivo de miles de trabajos en los EE.UU. demostraron ser más importantes que las quejas sobre los gerentes de los campamentos de trabajadores que les disparaban sin reparo y el agua para beber sucia en los campos. Aun cuando los oficiales en el país que les enviaba trataban de mejorar las condiciones y amenazaban con retirar a los trabajadores de ciertos estados—los jamaiquinos fueron retirados de Florida y los mejicanos fueron retirados de Tejas en 1946 para protestar el trato abusivo—sus esfuerzos fueron menoscabados por aquellos que estaban aún más desesperados por conseguir trabajos de ultramar. El gobierno de Barbados ofreció romper la "huelga" jamaiquina contra Florida, por ejemplo, y muchos mejicanos ignoraron la prohibición de su gobierno de aceptar trabajos en Tejas. Como resultado, los programas de trabajadores invitados del tiempo de la guerra tuvieron éxito en crear una competición internacional por los trabajos extranjeros, y si los trabajadores de una nación no se subían a la parte de atrás de los camiones de los cultivadores, los de otra nación lo hacían.[11]

Muy lejos de ponerle fin a los programas de trabajadores invitados creados a nombre de la "emergencia" de Guerra, el final de la Segunda Guerra Mundial resultó en la expansión de los programas americanos y el nacimiento o renacimiento de los programas de trabajadores por contrato en la Europa de posguerra. Inicialmente, los programas de trabajadores invitados de posguerra estaban perdidos en una masa de gente en movimiento: soldados en desmovilización, obreros forzados y prisioneros de guerra ahora liberados, refugiados, súbditos coloniales buscando trabajo en la metrópolis o colonizadores buscando refugiarse de los ejércitos de liberación. Pero una vez que el polvo se asentó, se hizo cada vez más claro que la emigración de trabajadores emigrantes estaba transformando la agricultura americana y la faz de Europa. No entraré en detalles sobre los programas europeos aquí, pero estos eran enormes: unos 30 millones de trabajadores emigraron con visas temporeras para trabajar en Europa entre el 1945 y los primeros años de la década de 1970, cuando la mayoría

---

[9] Hahamovitch, "In America Life is Given Away": Jamaican Farmworkers and the Making of Agricultural Immigration Policy," 134-160, en eds. Catherine McNicol Stock and Robert D. Johnston, *The Countryside in the Age of the Modern State: Political Histories of Rural America* (Ithaca: Cornell University Press, 2001).

[10] Ibid., 156.

[11] Ibid., 157-158. Para más información sobre el Programa Bracero, véase Henry P. Anderson, *The Bracero Program in California*, Chicano Heritage Series (New York: Arno Press, 1976); Kitty Calavita, *Inside the State: The Bracero Program, Immigration and the INS* (New York: Routledge Press, 1992); and Wayne D. Rasmussen, *A history of the Emergency Farm Labor Supply Program, 1943-1947*, BAE Monograph III (Washington: GAO, September, 1951).

de los programas europeos fueron cancelados. Los nuevos grupos de trabajadores invitados en Europa, al igual que el programa que aún continúa en Sudáfrica, fueron todas variaciones sobre el tema: cada programa estabilizaba los salarios al aumentar la fuerza trabajadora disponible para ciertas industrias seleccionadas. Sin embargo, los programas diferían dramáticamente en términos de sus políticas de admisión y del grado de control que se permitía que los patronos ejercieran sobre los trabajadores reclutados. Alemania, por ejemplo, otorgó permisos a algunos trabajadores que les permitían trabajar en cualquier lugar donde encontraran trabajo, mientras que otros eran asignados a ciertos patronos y se les negaba el derecho a cambiar de un lugar de empleo a otro. Los trabajadores invitados en Suiza usualmente estaban obligados a ciertos patronos, pero el gobierno decidía si los trabajadores reclutados serían admitidos y dónde serían albergados.

En los Estados Unidos, los programas de "emergencia" de trabajadores invitados creados durante la guerra sobrevivieron a ésta por largo tiempo. El gobierno de los EE.UU. dejó de actuar como el gerente oficial de los programas en 1947, pero los oficiales federales siguieron permitiendo que los patronos importaran trabajadores temporeros privadamente si el Departamento de trabajo "certificaba" su necesidad, lo cual invariablemente hacía. Y si los trabajadores temporeros violaban su contrato y se unían a las filas de los inmigrantes ilegales, el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS, siglas en inglés) trataba de detenerlos. El INS también transformó a millares de inmigrantes no-autorizados en trabajadores legales bajo contrato a través de un proceso desafortunadamente llamado "secando las espaldas mojadas". De modo que, aunque la "emergencia de guerra" terminó en 1945, los programas caribeños y mejicanos continuaron y hasta fueron extendidos como programas autorizados públicamente para suministrar trabajadores al sector privado.[12]

Al igual que los mineros emigrantes de Sudáfrica y "Trabajadores Voluntarios Europeos" en la Inglaterra de posguerra, los trabajadores invitados de posguerra en los EE.UU. tenían muy pocas libertades. Los patronos adelantaban el costo de su transportación, pagaban el costo del viaje de regreso si permanecían durante la temporada, los albergaba en los campamentos o complejos de trabajo propiedad de la compañía y trataban vigorosamente de negarles el acceso a abogados, unionistas de los oficios o a reporteros que hubiesen podido actuar a su favor. Los trabajadores que estaban descontentos con su situación no tenían la alternativa de irse camino abajo hacia la próxima granja para buscar trabajos mejor pagados. Aquellos que lo intentaron, "violaron sus contratos", y lo único que ganaban era un rápido vuelo o viaje en autobús de regreso a casa.[13]

La falta de derechos de los trabajadores invitados no significaba necesariamente que ellos vivían en un estado constante de miseria. Muchos de los hombres estaban resueltos a trabajar duro y ligero, para poder ganar lo que para ellos era mucho dinero en un corto período de tiempo. Allí donde los cultivadores cumplían con los términos del contrato, la mayoría de los trabajadores H2 y de los braceros probablemente estaban satisfechos. Pero cuando había abusos, y hubo muchos, el sistema de oficiales de enlace y cónsules no fue capaz de remediar la mayor parte de las querellas. Ya que los trabajadores invitados no podían irse en huelga ni protestar sin "violar" sus contratos, ellos podían hacer muy poco para mejorar su situación.

Los planes de trabajadores invitados fracasaron también de otra manera. Ambos, el programa H2 y el Programa Bracero de la Costa Occidental estaban supuestos a admitir trabajadores bajo una base temporera solamente. Ambos programas trataron de garantizar la estadía temporera de los trabajadores excluyendo a las mujeres (quienes podrían producir niños ciudadanos) y reteniendo una porción del salario del trabajador, y esta porción podía ser reclamada solamente retornando a su país natal. Pero al igual que los programas de trabajadores invitados en otros lugares, los programas en los EE.UU. condujeron a ritmos más acelerados de emigración no autorizada aunque expulsaran o no del país a los trabajadores al finalizar la temporada. Unos pocos de los trabajadores invitados "violaron sus contratos" y se quedaron en el país o regresaron ilegalmente, encontrando trabajo rápidamente con patronos que estaban muy dispuestos a contratar a los trabajadores invitados nuevamente de modo informal y así ahorraban el gasto de cumplir con los términos del programa oficial de su gobierno. Una vez establecidos, muchos enviarían por los familiares y amigos.

---

[12] Philip L. Martin and David A. Martin, *The Endless Quest: Helping America's Farm Workers* (Boulder, CO: Westview Press, 1994), 17-18.

[13] Castles and Miller, 68-73; Diana Kay and Robert Miles, *Refugees or Migrant Workers?: European Volunteer Workers in Britain 1946-1951* (New York: Routledge, 1992), 95-119.

La preocupación con las condiciones de trabajo agrícola que seguían deteriorando y el creciente número de indocumentados que cruzaba la frontera condujo al Presidente Truman en el 1950 a crear la Comisión Presidencial sobre los Trabajadores Emigrantes. Una vez que la Comisión estudió el problema, la misma recomendó en contra de la extensión de los grupos de trabajadores invitados. De hecho, los Comisionados observaron que el sistema americano para obtener trabajadores emigrantes "depende del infortunio para acrecentar nuestra fuerza de trabajadores emigrantes y, cuando el suministro es bajo porque no hay mucho infortunio aquí, nosotros dependemos del infortunio en el extranjero para reabastecer la fuente."[14] Para la época cuando la Comisión dio a conocer su informe, sin embargo, la Guerra de Corea ya estaba bien encaminada y los oficiales del Departamento de Trabajo habían respondido a los temores de que podría haber escasez de trabajadores agrícolas permitiendo que los programas de trabajadores invitados llegaran a ser diez veces mayor. En 1951 el Congreso estableció una fundación legislativa permanente para el Programa Bracero y en 1952, la Sección H2 del Acta de Inmigración McCarren-Walter hizo lo mismo para el Programa de las Antillas Británicas.

Pasaría otra década antes de que los programas de trabajadores invitados llegaran a ser de nuevo un tópico de controversia. Con unos 400,000 trabajadores extranjeros bajo contrato ingresando a los EE.UU. cada año, el Programa Bracero había llegado a ser tan grande y las condiciones para los trabajadores agrícolas eran tan inadecuadas que para mediados de la década de 1960 el programa no podía seguir siendo defendido, especialmente a la luz de la recesión causada por la inflación del tiempo de guerra. La cancelación del Programa Bracero llegó a ser la meta principal de la recién formada Unión de los Trabajadores Agrícolas, cuando la unión encontró que era casi imposible organizar a los trabajadores, siempre y cuando los cultivadores podían reemplazar fácilmente a los miembros de la unión (gremio) con Braceros bajo contrato. Aunque la crítica por parte de los intercesores por los trabajadores agrícolas se mezclaba incómodamente con las voces en contra de la inmigración, el coro fue lo suficientemente fuerte como para que, en 1964, el Secretario de Trabajo rehusara "certificar" la necesidad de obtener trabajadores extranjeros de los cultivadores de la costa occidental, y el Congreso permitió que el programa de la costa occidental caducara. Convencido de que los productores de caña de azúcar en Florida no podían encontrar otra fuente de trabajo para el difícil y peligroso trabajo de cortar la caña de azúcar y temeroso de que la suspensión del programa H2 podría conducir al colapso del gobierno conservador de Jamaica, el Secretario de trabajo permitió que el programa de las Antillas Británicas continuara. Sin embargo, él limitó el uso de los trabajadores H2 al azúcar, manzanas y tabaco; él demandó que se pagara el salario mínimo más alto; él insistió en que la vivienda fuera ofrecida sin costo alguno y limitó el número anual de trabajadores H2 a solamente 15,000 hombres

Ambas reformas—la suspensión del Programa Bracero en 1964 y los intentos del Secretario para regular mejor el programa H2—resultaron en consecuencias no previstas. Inicialmente, la desaparición del Programa Bracero inauguró lo que los economistas Philip Martin y David Martin llamaron "la edad dorada para los trabajadores agrícolas". La falta de competición por parte de los Braceros y la aprobación en California en 1975 del Acta de Relaciones Laborales Agrícolas, que favorecía al trabajador, resultaron en un aumento de 156 por ciento en el salario de los trabajadores agrícolas californianos en un período de diez años. Pero estos tiempos buenos no duraron en parte al menos porque la suspensión del programa condujo a un aumento dramático en la inmigración no autorizada desde Méjico.[15] Los esfuerzos recientes para vigilar la frontera más efectivamente han hechos que el cruce ilegal de la frontera sea más peligroso y costoso pero no por ello menos común.

---

[14] Presidential Commission on Migratory Labor, Migratory Labor in American Agriculture 3 (1951).

[15] Dentro de los diez años desde que el Programa Bracero cayó en desgracia, los programas de trabajadores invitados europeos también tuvieron un final abrupto, pero estos también dejaron grandes y crecientes poblaciones extranjeras. En Europa, la presión para expeler a los trabajadores extranjeros empezó a crecer a finales de la década de 1960 a medida que se hizo evidente que la reconstrucción de Europa se había completado y el "milagro económico" de Alemania Occidental se veía menos milagroso. Sin embargo. a pesar del creciente desempleo, quizás la mitad de los trabajadores temporeros todavía permanecían. Suiza, Bélgica y Holanda llevaron a cabo referéndum sobre la expulsión aún antes de que la crisis del petróleo de 1973 hiciera que el "problema" de los trabajadores extranjeros fuera visto como urgente. La decisión de OPEC de alzar los precios del petróleo fue solo el clavo final en el ataúd de los programas de trabajadores invitados en Europa. Alemania paró el reclutamiento adicional de trabajadores invitados en noviembre de 1973. Francia y Suiza

El intento del Secretario de Trabajo de regular el Programa H2 condujo a un resultado muy diferente. El Secretario redujo el programa de la costa este a 15,000 hombres y subió el salario mínimo de los trabajadores H2 justo cuando la industria de azúcar de Florida había llegado a ser diez veces más grande por el embargo declarado por los EE.UU. en contra del azúcar de Cuba. Algunas compañías azucareras respondieron a la crisis laboral mecanizando sus cosechas, pero las compañías muy grandes cercanas al Lago Okeechobee encontraron que las gigantescas máquinas de cosechar se hundían en el terreno blando y arruinaban las raíces de las plantas de caña al irse moviendo por los campos. De esta manera las compañías azucareras respondieron a la escasez de trabajadores aumentando la cantidad de caña de azúcar que cada hombre tenía que cortar a mano con un machete cada día. Para finales de la década de 1960, la cuota mínima por hombre era de ocho toneladas al día o sea una tonelada por hora, el equivalente de cortar dos filas de caña, del largo de dos canchas de fútbol. A medida que el ritmo de trabajo aumentó, así también el ritmo de las lesiones y el número de huelgas improvisadas en los campos. Una huelga de varios cientos de hombres en el 1968 condujo a investigaciones y a una demanda (por arrestos falsos) que fue detenida prematuramente, pero las compañías azucareras simplemente trabajaron más arduamente para reclutar hombres que pudieran mantener el nuevo ritmo brutal. Una investigación hecha por el Departamento de trabajo en la década de 1970 sostuvo la queja de los trabajadores respecto a las violaciones de los contratos y de un sistema de salarios proyectado para pagarles menos de lo debido, pero el informe subsiguiente fue suprimido y sólo se hizo público por orden de la corte.

Una huelga en la Compañía Azucarera Okeelanta en 1986 finalmente trajo el programa H2 a la atención pública. La huelga pudo haber terminado como lo habían hecho otras, expulsando del país a los "agitadores" rápidamente antes de que alguien pudiera investigar, a no ser porque el alguacil de West Palm Beach entró a los campamentos de trabajo con más de cincuenta diputados de alguacil, armados con gas lacrimógeno, armas automáticas y perros policía. La consiguiente "Guerra de Perro", como los trabajadores H2 llamaron al acontecimiento, llamó la atención de la prensa nacional y de los abogados de Servicios Legales en Belle Glade. El resultado fue un documental revelador que ganó premio—Trabajador H2—hecho por Stephanie Black en 1990 y una demanda judicial en 1989 por 59 millones de dólares por salarios atrasados contra cinco compañías azucareras grandes. El año siguiente a la victoria de los trabajadores en corte, sin embargo, las compañías azucareras anunciaron que iban a mecanizar la cosecha de azúcar. Ya no necesitarían más trabajadores invitados del Caribe para que trabajaran para ellos. Los trabajadores H2 ganaron la demanda pero perdieron sus trabajos. Los trabajadores caribeños H2 continuaron trabajando en los campos de tabaco en Connecticut y Nueva York, pero estos trabajos eran de más corta duración.

La combinación de la Guerra de Perro, la película de Black y los litigios hubiesen puesto punto final a la larga vida del programa de trabajadores invitados a no ser por el furor nacional respecto a la inmigración ilegal que surgió a la misma vez. El 1986, el año de la Guerra de Perro, fue también el año cuando el Congreso aprobó el Acta de Reforma y Control de Inmigración (o IRCA, siglas en inglés), que "legalizó" a más de un millón de trabajadores agrícolas indocumentados que se encontraban en los EE.UU., pero que trataba de reducir la inmigración ilegal futura aumentando los esfuerzos por hacer cumplir la ley en la frontera y declarando ilegal la práctica de contratar a sabiendas a un trabajador indocumentado o con falsos documentos. Ya que la intención de IRCA era negarle trabajadores ilegales a los cultivadores, le dio nueva legitimidad a la idea de usar trabajadores invitados a cambio. Luego de la aprobación de IRCA, el Departamento de Trabajo aumentó sus certificaciones anuales a 40,000 visas por año; empezó a aprobar el uso de trabajadores H2 en estados como Carolina del Norte donde antes habían sido rechazados y abrió el programa a ciudadanos de Méjico, quienes rápidamente sobrepasaron el número de trabajadores de las Antillas en el programa. El Congreso creó también una nueva categoría de trabajadores invitados—H2-b—trabajadores, que trabajan en hoteles, centros de veraneo y plantas elaboradoras de alimento en vez de en los campos. Al igual que en 1950 y 1964, el Programa H2 pareció levantarse como el Fénix desde sus cenizas.

---

hicieron lo mismo en 1974. Philip Martin, *Guestworker Programs: Lessons from Europe* (U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, Monograph No. 5, Washingon D.C.: GPO, 1980), 1-2,10, 17-18.

Trabajadores Invitados Alrededor del Mundo en el Siglo 21

Los programas laborales de los EE.UU. y los "oscilantes" de Sudáfrica no fueron los únicos programas de trabajadores invitados que sobrevivieron al siglo 20.[16] El alza en los precios de petróleo en la década de 1970 hubiera traído el fin de los programas masivos de trabajadores invitados en Europa, pero representó una bonanza económica para los países productores de petróleo en el Oriente Medio y Asia.

Hoy día, la mayoría de los trabajadores invitados son de Las Filipinas, India, Pakistán, Bangla Desh y Sri Lanka, y la mayor parte trabaja en las naciones exportadoras de petróleo. Para 1975, había 360,00 asiáticos del sur y el sureste trabajando en el Oriente Medio. Para 1983, había 3.6 millones (de una fuerza trabajadora total de cerca de 7 millones).[17] Canadá empezó a importar trabajadores temporeros bajo un "sistema controlado de rotación forzada" en 1973, pero su programa fue insignificante comparado con los programas del Oriente Medio que resultaron en una mayoría entre las fuerzas trabajadoras en al menos cuatro países.[18] Malasia firmó acuerdos con las Filipinas e Indonesia para suministrar trabajadores a principios de la década de 1970, aunque quizás la mitad de los dos millones de emigrantes que llegaron lo hicieron fuera de los canales oficiales.[19] "Somos una nación que ya no puede construir un edificio con nuestras manos," observó Sheryll Stothard, un escritor y crítico social de Malasia, según citado por Christine Chin. "Nos hemos convertido en una nación de subcontratistas dependiendo casi totalmente de los trabajadores, dinero y pericia extranjeros." Como en los Estados del Golfo, los trabajadores invitados en Malasia disfrutaron poco de los derechos civiles o de los derechos humanos. Un 90 por ciento vivían en viviendas propiedad del dueño y pocos podían traer a sus familias con ellos.[20]

Estos programas de trabajadores invitados de finales del siglo 20 tienen mucho en común con los proyectos de épocas más tempranas. Más importante aún, en vez de integrar sus poblaciones extranjeras grandes, los estados que las reciben han "reducido las oportunidades para la residencia permanente" aislando a los trabajadores emigrantes de los nativos y cambiándolos por otros para que entren y salgan del país tanto como sea posible.[21] Estos emigrantes trabajaron bajo la rúbrica de acuerdos para el suministro de trabajadores que imitaban a los contratos anteriores: a los trabajadores se les segregaba en complejos de trabajo, se les prohibía estrictamente que trajeran a sus familias y estaban sujetos a ser deportados por mala conducta. Los trabajadores de cuello blanco tenían menos restricciones, pero sólo Irak ofrecía los mismos servicios sociales a emigrantes y ciudadanos, y los emigrantes no tenían derechos legales o políticos en cualquiera de estas naciones. Según Fred

---

[16] Jonathan Crush, Alan Jeeves, and David Yudelman, *South Africa's Labor Empire: A History of Black Migrancy to the Gold Mines* (Boulder: Westview Press, 1991), 10-31.

[17] Michael Humphrey, "Migrants, Workers and Refugees: The Political Economy of Polpulation Movements in the Middle East," *MERIP*< vol.23, no. 2 (March/April 1993), 2 – 9.

[18] Sobre el programa de trabajadores temporeros de Canadá, véase Ricardo Trumper and Lloyd L. Wong, "Racialization and Genderization: The Canadian State, Immigrants, and Temporary Workers," 153-191, in *International Labour Migrations*, edited by B. Singh Bolaria and Rosemary von Elling Bolaria (Delhi: Oxford University Press, 1997).

[19] Chin, 45-63.

[20] *New York Times*, February 20, 2000, Section 1, p. 10, col. 1; Ahm Zehadul Karim, Moha Asri Abdullah, and Mohd Isa Haji Bakar, *Foreign Workers in Malaysia: Issues and Implications* (Kuala Lumpur: Utusan Publications, 1999), 62.

[21] Fred Halliday, "Labor Migration in the Arab World," *Merip Reports* vol. 14, no. 4 (May 1984), 3-10. Según Halliday, la bonanza de petróleo y el uso de trabajadores extranjeros resultó en "un abandono peligroso de la agricultura" y en la restricción del desarrollo económico " a unas pocas empresas capital-intensive", Michael Humphrey, "Migrants, Workers and Refugees: The Political Economy of Population Movements in the Middle East," *MERIP*, vol. 23, no. 2 (March/April 1993), 2-9; Hassan N. Gardezi, "Asian Workers in the Gulf States of the Middle East," 99-120, in *International Labour Migrations*, edited by B. Singh Bolaria adn Rosemary von Elling Bolaria (Delhi: Oxford University Press, 1997); J.S. Birks, I.J. Seccombe adn C.A. Sinclair, "Labour Migration in the Arab Gulf States: Patterns, Trends and Prospects," *International Migration* (Geneva, Switzerland) vol. 26, no. 3 (1998), 267-286. Véase también varios ensayos en F. Eelens, T. Schampers, and J.D. Speckmann, eds. *Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf* (New York: Kegan Paul International, 1992).

Halliday, a principios de la década del 80 la prensa Saudita estaba "repleta de anuncios por contratistas publicando los detalles de los obreros emigrantes que habían escapado de su lugar de trabajo".[22] Sin embargo, los programas del Oriente Medio y del Borde del Pacífico han introducido muchas renovaciones importantes. Primero, aunque todavía suministran trabajadores para los trabajos sucios, peligrosos y difíciles, los programas de trabajadores invitados recientes han reclutado también a trabajadores altamente diestros y profesionales, tales como ingenieros, enfermeras, médicos, mecánicos y, más recientemente, analistas de sistemas de computadoras. Segundo, los programas de trabajadores invitados recientes se han ido convirtiendo cada vez más en programas feminizados a medida que "el Oficio de Camarera" sobrepasó a los oficios tradicionales de mineros, trabajadores agrícolas y trabajadores de construcción.[23] Y tercero, los gobiernos que envían a los trabajadores han demostrado un entusiasmo mucho mayor hacia la idea de exportar a sus ciudadanos como trabajadores por contrato; algunos han hecho propaganda activa en el extranjero para sus ciudadanos. Como resultado, las naciones que envían trabajadores han tenido una participación mayor en trazar los caminos que los trabajadores emigrantes siguen y aún menos influencia sobre las condiciones bajo las cuales ellos trabajan.

La difusión de trabajadoras invitadas en hogares individuales hacía más difícil aún la tarea de los gobiernos de sus países natales de ayudar a que se hiciera cumplir las la letra o normas de los contratos que les protegían. En 1993 la Administración de Bienestar de los Trabajadores de Ultramar de las Filipinas tenía solo 31 agregados laborales, 20 oficiales de bienestar y 20 coordinadores para atender las querellas de 4.2 millones de trabajadores emigrantes en 120 países.[24] Más aún, la competición entre las naciones exportadoras de trabajadores por los mismos trabajos continuó minando las condiciones. Del mismo modo que Barbados rompió la "huelga" de Jamaica contra Florida en 1946, en el 1983, cuando Bangla Desh y Pakistán prohibieron la emigración de sirvientas femeninas hacia el exterior como respuesta a los informes sobre patronos abusadores, las mujeres de Indonesia llenaron, con el apoyo de su gobierno, el vació. En 1986, los oficiales de Pakistán y Bangla Desh recomendaron que se bajara el salario de sus ciudadanos en el Oriente Medio para que éstos pudieran seguir compitiendo.[25] De hecho, mientras más remesas lleguen a los bancos, menos inclinados estarán los gobiernos que envían trabajadores a protestar mucho. La cantidad de ingreso remesado generado por los emigrantes de ultramar ha sido, de hecho, extraordinaria. En 1992, por ejemplo, el Asian Migrant Forum (Foro de Emigrantes Asiáticos) calculó que las remesas de los filipinos en ese año solamente llegaron a un total de $4.3 billones de dólares americanos, que era una cantidad mayor que la deuda extranjera del país de $3 billones. Según observa Christine Chin, mientras más los EE.UU., el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (IMF, siglas en inglés) han respondido a la crisis de las deudas de Asia y Latinoamérica demandando medidas de austeridad, devaluación de la moneda, y la eliminación de las barreras para el comercio, más importante han llegado a ser las remesas. "Hoy día, la industria de exportación de trabajadores temporeros se ha convertido en permanentemente temporera," según ella cita a un senador Filipino. "Más aún ha crecido... de ser un recurso provisional para llegar a ser una línea de auxilio vital para la nación... [L]a industria de exportación es realmente la historia económica mayor para el país ...."[26]

---

[22]Humphrey, 4-9;Halliday, 6-7.

[23]En la década del 1970, por ejemplo, Malasia admitió a unos pocos cientos de trabajadoras domésticas filipinas e indonesias, para el 1994 el número oficial había subido a 70,000. Las trabajadoras domésticas eran particularmente vulnerables al abuso porque cada mujer trabajaba sola en el hogar del patrono que le había importado. "El hogar es el lugar más peligroso porque es privado," señaló la secretaria ejecutiva de un refugio malasio para mujeres y niños maltratados. Por esto las trabajadoras invitadas que participan en el "oficio de camarera" internacional se encontraban en una situación similar a la de los mineros emigrantes de Sudáfrica o los trabajadores H2 en Florida, sólo que mucho más extrema. Al encontrarse con patronos que no les pagaban lo correcto, rehusaban darle tiempo libre, les pegaban o abusaban sexualmente, las trabajadoras domésticas se encontraban solas. Chin, 93-124; Benjamin V. Cariño, ed. *Filipino Workers on the Move: Trends, Dilemmas and Policy Options* (Philippine Migration Research Network, 1998), 1; *New York Times*, February 20, 2000, Section 1, p. 10, col. 1; Ahm Zehadul Karim, Moha Asri Abdullah, and Mohd Isa Haji Bakar, *Foreign Workers in Malaysia: Issues and Implications* (Kuala Lumpur: Utusan Publications, 1999), 52-55.

[24] Castles and Miller, 149.

[25] Chin, 102; Hassan N. Gardezi, "Asian Workers in the Gulf States of the Middle East," in eds., B. Singh Bolaria and Rosemary von Elling Bolaria, *International Labour Migrations* (Delhi: Oxford University Press, 1997), 99-120.

[26] Chin, 98-100

Pensamientos para Concluir

Durante todo el siglo 20, los países han respondido a la hostilidad popular hacia los inmigrantes criminalizando el acto de inmigración cuando no se tiene una autorización explícita. A la misma vez, sin embargo, han creado programas de trabajadores invitados que canalizan a algunos de los trabajadores extranjeros hacia programas laborales regulados, temporeros. Los programas de trabajadores invitados no persisten porque suministran a tantos trabajadores—en la mayoría, si no en todos los países, el número de trabajadores invitados se vio achicado (empequeñecido) por el número de inmigrantes sin autorización y los inmigrantes que llegaron a ser residentes permanentes. Los programas persisten porque suministran trabajadores a las industrias que están pasando por una expansión particularmente acelerada o a las que sólo ofrecen los trabajos desagradables o peligrosos. Los programas de trabajadores invitados siguen siendo atractivos para los patronos que de otro modo tendrían que pagar mucho más para poder retener a los trabajadores que tienen el derecho de dejar el trabajo. También siguen siendo atractivos para los países porque ayudan a mantener la ficción de que los gobiernos pueden controlar sus fronteras y deportar a los trabajadores extranjeros cuando sea necesario. Los programas de trabajadores invitados raras veces han tenido éxito en lograr que la inmigración sea temporera—de hecho, estos han conducido en muchos casos a poblaciones extranjeras permanentes grandes—pero sí han permitido a los patronos el acceso a los trabajadores extranjeros mientras que a la misma vez han cortado cualquier conexión histórica que pudiera haber existido entre la inmigración y la naturalización

---

[i] Memorando, The Impact of War and the Defense Program on Agriculture: Report No. II, transmitido por J.A. Fleming, Presidente, Subcomité de Inter-bureau Coordinating Committee, al Secretario de Agricultura, 17 de Febrero, 1941, citado en Wayne D. Rasmussen, *A History of the Emergency Farm Labor Supply Program, 1943-47*, Agricultural Monograph No. 13, (Washington, D.C.: U.S. Department of Agriculture, Bureau of Agricultural Economics, 1951), 14-15; Informe al Interbureau Planning Committee on Farm Labor, "Review of the Farm Labor Situation in 1941," 12/31/41, National Archives and Records Administration (hereafter NARA), RG 16, Records of the Office of the Secretary of Agriculture, No.17 General Correspondence of the Office of the Secretary, 1906-1970, Subject: Employment, File: "1. Labor Oct 4 to" [1941?].

[ii] En 1941 el salario promedio por hora era de 31 centavos en los estados del este desde Nueva Jersey a Maine. El salario promedio en Delaware, Maryland y Virginia era de 22 centavos por hora, y en los estados costeros desde Carolina del Norte hasta Florida, los salarios estaban entre los más bajos en la nación, a 12 centavos por hora. Los salarios subieron un poco entre el 1 de octubre, 1942 y el 1 de enero, 1943, pero los trabajadores agrícolas todavía ganaban solamente el 39 por ciento de lo que los trabajadores no diestros de las fábricas ganaban. Informe de N. Gregory Silvermaster a Wayne H. Darrow, director, Administración de Trabajadores Agrícolas, 20 de marzo, 1943, FSA correspondence, box 75, file 4-FLT-R36, labor estimates, RG 244, NARA; "Farm Labor Notes," 20 de junio, 1942, general correspondence, employment, 1-4 Farm, May 14-July 15, 1942, RG 16, NARA, 5; Hahamovitch, *The Fruits of Their Labor*, 163-166.

[iii] Rasmussen, *Emergency Farm Labor Supply Program*, 42; Hahamovitch, *The Fruits of Their Labor*, 173-74; Baldwin, *Poverty and Politics*, 394.

Cindy Hahamovitch
Profesora Asociada de Historia
El Colegio William & Mary
cxhaha@wm.ed

22 de abril, 2002

Inmigración, Trabajadores Invitados y Pobreza Rural

por

Philip Martin

TRABAJADORES AGRÍCOLAS 1

TABLA 1. ¿CUÁNTOS TRABAJADORES NO AUTORIZADOS? 2

TABLA 2. SAWS Y TRABAJADORES NO AUTORIZADOS, NAWS, 1989-98 3

EL PROGRAMA H-2A 3

TABLA 3. CERTIFICACIONES H-2A: 1985-2000 4

TRABAJADORES INVITADOS Y LEGALIZACIÓN 4

A PARTIR DEL 11 DE SEPTIEMBRE 6

CONCLUSIONES 7

TABLA 4. ALTERNATIVAS PRINCIPALES PARA LA REFORMA DE INMIGRACIÓN Y SUS IMPACTOS 7

BIBLIOGRAFÍA 8

Los trabajadores agrícolas del mañana se crían hoy día fuera de los Estados Unidos, usualmente en la zona rural de Méjico. Se estima que un 55 por ciento de los trabajadores de cultivo en EU no están autorizados, y más del 95 por ciento de recién llegados a la fuerza obrera del trabajo agrícola temporero han nacido en el exterior. Muchos de los inmigrantes latinoamericanos empiezan su jornada en América como trabajadores agrícolas no autorizados.

El acceso de los trabajadores mejicanos a los patronos agrícolas de EU ha sido un problema serio desde el 23 de mayo, 1917, cuando el Secretario del Trabajo de EU, cuyas agencias incluyen el Negociado de Inmigración, permitió que "extranjeros inadmisibles" - mejicanos- entraran a los EU a trabajar en las granjas y el ferrocarril. El primer programa Bracero expiró en el 1921, y al mismo le siguió una serie de programas Bracero entre 1942 y 1964, bajo los cuales casi cinco millones de mejicanos fueron admitidos legalmente para hacer trabajo agrícola. Por 26 de los últimos 85 años, ha habido acuerdos Bracero formales para admitir a trabajadores mejicanos para el trabajo agrícola en EU.

Este ensayo discute las propuestas para un Nuevo programa de trabajadores invitados con Méjico. En el mismo se hace un repaso de las características de los trabajadores agrícolas en EU, el programa H-2A actual para admitir a trabajadores invitados legales para el trabajo agrícola, las propuestas principales para convertir a los trabajadores no autorizados en trabajadores agrícolas legales que están siendo debatidas y varios otros acontecimientos a partir del 11 de septiembre que podrían afectar las negociaciones para un nuevo programa de trabajadores invitados entre EU y Méjico.

Trabajadores Agrícolas

Los datos nacionales más recientes sobre las características de los trabajadores asalariados en las granjas de cultivo señalan que el 80 por ciento eran inmigrantes y el 95 por ciento nació en Méjico. Hay alrededor de 1.8 millones de trabajadores de cultivo en EU, lo cual significa que 1.4 millones de éstos nacieron en Méjico y unos 340,000 nacieron en los EU.

A los trabajadores agrícolas se les hizo una serie de preguntas acerca del lugar de nacimiento y del estatus legal, y la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas del Departamento de Trabajo de EU (NAWS, siglas en inglés) dedujo de sus respuestas si ellos estaban autorizados para trabajar en EU. La Encuesta encontró que el

52 por ciento de los trabajadores de cultivo entrevistados durante el 1997-98 no estaban autorizados, lo cual indica un aumento grande de 8 por ciento a partir del 1989. Al mismo tiempo, el por ciento de trabajadores agrícolas legalizados-SAWs (siglas en inglés)- decayó de 37 por ciento en el 1989 a 15 por ciento en el 1998.

Además de los 1.8 millones de trabajadores empleados en las granjas de cultivo en los EU, hay otros 700,000 trabajadores empleados en ganaderías de los EU. Se cree que hay menos trabajadores en ganaderías que no tienen autorización debido, en parte, a que los trabajos en las ganaderías tienden a ser trabajos de todo el año, requieren la operación de maquinaria cara y muchos de los patronos de ganadería proveen vivienda y otros beneficios. Un estimado razonable as que el 20 por ciento de los trabajadores de ganadería durante el 2002 no tiene autorización.

La Tabla 1 incluye tres estimados sobre cuántos trabajadores agrícolas no autorizados podría haber en el 2002. El número varía entre 1 y 1.4 millones, y el número más razonable as de 1.2 millones, o sea alrededor de la mitad de todos los trabajadores asalariados en las granjas de EU cada año:

- La primera columna, 58/20, calcula que hay 1.2 millones de trabajadores extranjeros no autorizados de entre el total de 2.5 millones, basado en que el 58 por ciento de los trabajadores de cultivo y el 20 por ciento de los trabajadores de ganadería no tienen autorización.
- La segunda columna señala que, si 2/3 partes de los trabajadores de cultivo y 1/3 parte de los trabajadores de ganadería no tienen autorización, hay 1.4 millones de trabajadores agrícolas no autorizados en los EU. La tercera columna señala que, si el 50 por ciento de los trabajadores de cultivo y el 10 por ciento de los trabajadores de ganadería no tienen autorización, hay 1 millón de trabajadores agrícolas no autorizados.

Tabla 1. ¿Cuántos trabajadores no autorizados?

¿Cuántos trabajadores no autorizados en el 2002?

% Cultivo/ganado no autorizados	*58/20*	*2/3-1/3*	*50/10*
Trabajadores contratados (millones)	2,500,000	2,500,000	2,500,000
Trabajadores de cultivo (millones)	1,800,000	1,800,000	1,800,000
Por ciento no autorizados	58	67	50
Número no autorizados	1,044,000	1,200,600	900,000
Trabajadores de ganadería	700,000	700,000	700,000
Por ciento no autorizados	20	33	10
Número no autorizados	140,000	233,100	70,000
Total no autorizados	1,184,000	1,433,700	970,000
Por ciento de 2.5 millones	47%	57%	39%

El porcentaje de trabajadores no autorizados varía conforme a varios factores bien conocidos - tamaño de la granja y tipo de patrono, producto y geografía. Las granjas más grandes que tienen un número grande de trabajadores que son llevados a la granja por contratistas de la fuerza trabajadora tienen más trabajadores no autorizados que las granjas más pequeñas que sólo tienen trabajadores contratados, el porcentaje de trabajadores no autorizados llega a ser más alto durante la cosecha de frutas y vegetales que son muy de temporada y el porcentaje de trabajadores no autorizados ha llegado a ser más uniforme en los EU a medida que los inmigrantes recién llegados se han esparcido desde los estados del suroeste.

La agricultura ha sido la puerta principal lateral y trasera a través de la cual los mejicanos no diestros han entrado a los EU durante el Siglo XX. Se esperaba que la Ley de Reforma y Control de Inmigración de 1986 iba a resultar en una fuerza trabajadora agrícola legalizada, ya que el "fácil" programa "Special Agricultural Worker" (Trabajador Agrícola Especial- TAE), conocido por sus siglas en inglés "SAW", permitió que 1.2 millones de extranjeros no autorizados que proveyeron una declaración jurada de un patrono agrícola de EU donde se afirmaba que habían trabajado por al menos 90 días en trabajo agrícola durante el 1985-86 se convirtieran en inmigrantes. Muchas de estas solicitudes como TAE fueron presentadas por personas que no habían hecho el trabajo agrícola que reunía las condiciones, y muchos de los TAE que eran trabajadores agrícolas muy pronto abandonaron el trabajo agrícola y fueron reemplazados por trabajadores no autorizados.

Tabla 2. TAE y Trabajadores no autorizados (TSA) o NAWs (siglas en inglés), 1989-98

TAE y Trabajadores no autorizados en Agricultura de Cultivo en EU: 1989-98

	TAE	No Autorizados
1989	37	8
1990	30	17
1991	27	19
1992	23	33
1993	12	44
1994	20	38
1995	19	40
1996	16	50
1997	17	51
1998	15	52

Fuente: Departamento del Trabajo de EU. 2000

El Programa H-2A

Existe un programa de trabajadores invitados que está disponible para los agricultores, pero el mismo se usa muy poco en la mayoría de los estados. El programa H-2A, cuyo nombre se deriva de la sección de la ley de inmigración que lo autoriza, permite que los agricultores de EU reciban un permiso (certificación) del Departamento del Trabajo (DOL, siglas en inglés) para poder tener trabajadores extranjeros admitidos a los EU para cubrir los trabajos vacantes si: (1) no hay trabajadores estadounidenses disponibles y (2) la presencia de trabajadores extranjeros no tendrá efectos adversos sobre trabajadores similares estadounidenses.

El Departamento del Trabajo requiere que los agricultores notifiquen al DOL si anticipan que tendrán escasez de trabajadores, a lo menos 45 días antes de que el trabajo comience. El agricultor y el Servicio de Empleos se esfuerzan para reclutar trabajadores estadounidenses para cubrir los trabajos que se anticipan y, si este reclutamiento no tiene éxito, el agricultor recibe el permiso para que se admitan trabajadores extranjeros H-2A para cubrir los trabajos. Los agricultores que reciben el permiso pueden reclutar trabajadores en cualquier lugar, usando cualquier criterio que ellos deseen; muchas empresas de EU se especializan en reclutar y traer a los EU a los trabajadores H-2A que reúnen las especificaciones de los agricultores.[1]

El DOL no tomará en consideración las solicitudes para trabajadores H-2A a menos que el agricultor prometa (1) el salario mínimo vigente más alto, o el "Adverse Effect Wage Rate", que significa Tarifa de Salario por Efecto Adverso, ($7-8 la hora en la mayoría de los estados); (2) ofrecer a los trabajadores estadounidenses y a los H-2A vivienda gratis que ha sido aprobada; y (3) pagar la transportación desde el lugar donde se reclutó al trabajador hasta el lugar de trabajo en los EU. A pesar de las quejas de que el programa H-2A es complicado, el número de permisos, principalmente para cubrir trabajos en las granjas de tabaco de Carolina del Norte y los estados vecinos, ha aumentado.

Tabla 3. Permisos H-2A: 1985-2000

Permisos H-2A: 1985-2000

	Trabajos Agrícolas Certificados	Caña de Azúcar	Tabaco	Ovejas
1985	20,682	10,017	831	1,433
1986	21,161	10,052	594	1,043
1987	24,532	10,616	1,333	1,639
1988	23,745	10,751	2,795	1,655
1989	26,607	10,610	3,752	1,581
1990	25,412	9,550	4,666	1,677
1991	25,702	7,978	2,257	1,557
1992	18,939	4,271	3,080	1,522
1993	17,000	2,319	3,570	1,111
1994	15,811	1,419	3,720	1,305
1995	15,117		4,116	1,350
1996	19,103		9,756	1,366
1997	23,562		14,483	1,667
1998	34,898		16,984	1,961
1999	41,827		16,206	1,443
2000	44,017		14,554	1,865

Fuente: Departamento del Trabajo de EU, Informes Anuales ETA, OWS.
Trabajos agrícolas certificados por el DOL como que deben ser cubiertos por trabajadores H-2A.

Trabajadores Invitados y Legalización

Muchos patronos agrícolas, especialmente en los estados occidentales donde hay pocas viviendas en las granjas, dicen que el programa H-2A no "trabaja bien" para ellos; ellos han estado buscando una alternativa para el programa por al menos 20 años. Los patronos agrícolas lograron que se incluyera un programa alterno para trabajadores invitados en la Ley de Reforma y Control de Inmigración del 1986, llamado programa "Replenishment Agricultural Worker", que significa "Para Surtir de Trabajadores Agrícolas", pero que no se usó para admitir a trabajadores agrícolas porque no hubo escasez de trabajadores agrícolas durante su vigencia desde el 1989-93.

Desde el 1995, en el Congreso se han venido presentando proyectos de ley para crear alternativas a o para modificar el programa H-2A, justificando los mismos con el creciente porcentaje de trabajadores no autorizados, lo cual pone a los agricultores en peligro de perder sus cosechas si el Servicio de Inmigración y Naturalización inspecciona sus operaciones y remueve a los trabajadores que no tienen autorización. Lo que todas estas propuestas tienen en común es la evasión de la certificación por el DOL que indique que el patrono necesita trabajadores extranjeros. A cambio de la certificación, los agricultores desean hacer su propia certificación al "atestiguar" que ellos necesitan trabajadores extranjeros del mismo modo que los patronos que desean obtener visas H-1B atestiguan que necesitan extranjeros que tienen al menos un grado de bachiller.

Un modo de evadir la certificación del DOL para cada trabajo fue la propuesta de establecer en cada estado un "registro" de trabajadores agrícolas legalmente autorizados, lo cual ponía la carga sobre el Servicio de Empleos público de registrar a los trabajadores agrícolas legalmente autorizados que buscaban trabajo. Los agricultores solicitarían al registro de trabajadores y recibirían permiso para contratar, por ejemplo, 60 trabajadores admitidos si ellos habían solicitado 100 trabajadores de entre los del registro y recibieron sólo 40.

En julio del 1998, el Senado de EU aprobó con un voto de 68-31 la Ley de Oportunidades, Beneficios y Seguridad del Trabajo Agrícola, conocida por sus siglas en inglés, AgJOBS, que incluye los registros de trabajadores agrícolas e introdujo el concepto de retener una porción del salario de los trabajadores extranjeros para motivarles a regresar a su país de origen al finalizar la temporada. Bajo AgJOBS, los patronos pagarían contribuciones federales FUTA (Seguro por Desempleo) y FICA (Seguro Social) a un fondo de fideicomiso, en vez de a las agencias UI (Seguro por Desempleo) y SSA (Administración de Seguro Social), en la cantidad aproximada de 8.3 por ciento de sus salarios, y este fondo de fideicomiso sería usado para re-embolsar al DOL y al Servicio de Inmigración y Naturalización por los costos administrativos. Si el Fiscal General determinaba que un número grande de trabajadores AgJOBS se quedaban en los EU ilegalmente, el patrono agrícola podía pagar el 20 por ciento de sus salarios directamente al fondo de fideicomiso, y esta cantidad sería devuelta al trabajador en su país una vez que entregara su identificación-visa, que incluiría una foto e información biométrica. El Presidente Clinton amenazó con vetar la medida y la AgJOBS no fue aprobada.

La elección de Vicente Fox como presidente de Méjico en julio del 2000 y la de George Bush como presidente de EU en noviembre del 2000 cambió la perspectiva para un programa de trabajadores invitados. El resultado de estas elecciones impulsó a los patronos y a los intercesores por los trabajadores a transigir por una versión de AgJOBS en diciembre del 2000 que introdujo un nuevo concepto: legalización merecida. El compromiso de diciembre del 2000 ofreció estado legal temporero a los trabajadores no autorizados que trabajaron por al menos 100 días en trabajos agrícolas durante el año anterior, y les permitía llegar a ser inmigrantes si ellos trabajaban en la agricultura por al menos 360 días adicionales en los seis años próximos. La legalización merecida satisfizo a los patronos ya que los trabajadores agrícolas recién legalizados no se irían inmediatamente para ocupar trabajos no agrícolas, y también a los intercesores por los trabajadores quienes deseaban que los obreros agrícolas llegaran a tener los mismos derechos que los otros trabajadores.

El compromiso AgJOBS fue obstruido en el Congreso por los Republicanos que se oponían a "premiar a los violadores de la ley." Bajo el liderato del Senador Phil Gramm (R-TX), ellos propusieron en cambio una política de trabajadores invitados solamente. Bajo la propuesta de Gramm, los mejicanos no autorizados que ya se encontraban en EU podían obtener permiso para trabajos temporeros lo cual les permitiría regresar a los EU indefinidamente. Los trabajadores invitados y sus patronos seguirían pagando contribuciones para el seguro social, un 15.3 por ciento de su salario, pero estas contribuciones se depositarían en un fondo de fideicomiso y se usarían para pagar el costo de los servicios médicos urgentes de los trabajadores invitados. La propuesta de Gramm permitiría que los mejicanos trabajaran durante todo el año en trabajos no agrícolas por tres años consecutivos, pero luego tendrían que volver a Méjico y vivir por al menos un año antes de regresar a los EU. [2]

Una segunda alternativa es la legalización de extranjeros no autorizados en los EU antes de una fecha determinada, por ejemplo el 4 de julio, 2000, pero no habría ningún programa nuevo de trabajadores invitados. Esta alternativa, favorecida por la AFL-CIO y la mayoría de grupos relacionados con las iglesias y los gremios de trabajadores, repetiría la legalización del 1987-88. Antes y después de la legalización, no hay restricciones respecto a dónde los extranjeros pueden vivir y trabajar. El Representante Luis V. Gutiérrez (D-IL) presentó la Ley de Legalización de la Unidad Familiar del Empleado de los EU, conocida como la HR500, el 7 de febrero, 2001, que permitiría que se otorgara estado legal temporero a las personas que estaban viviendo en los EU antes del 6 de febrero, 2000 y estado de inmigrante de inmediato a las personas que estaban viviendo en los EU antes del 6 de febrero, 1996. La fecha de legalización se adelantaría un año en cada uno de los siguientes cinco años, eventualmente cubriendo a todas las personas que viven ilegalmente en los EU en la actualidad.

Trabajadores invitados y legalización representan los dos extremos de "trabajadores solamente" e "inmigrantes solamente". En el medio está la "legalización merecida," que otorga a los trabajadores no autorizados actuales, así también como a los trabajadores invitados recién admitidos, un estado legal temporero que podría convertirse a un estado legal permanente solamente si el trabajador legal temporero hace una cierta cantidad de trabajo que reúna los requisitos durante varios años - en este sentido es que el trabajador "se gana" el estado de inmigrante legal. El compromiso de diciembre del 2000 incluía la legalización merecida para los trabajadores agrícolas no autorizados al presente. Luego de cumplir con una prueba de trabajo agrícola de tres partes que incluía trabajar en la agricultura por lo menos 360 días durante los próximos seis años, incluyendo 240 días de trabajo agrícola en los primeros tres años, los residentes extranjeros temporeros (y sus familias) podrían convertirse en inmigrantes luego de cinco o seis años.

En julio del 2001, el Senador Larry E. Craig (R-Idaho) propuso una variante al compromiso de diciembre del 2000 que haría más difícil que los trabajadores no autorizados obtuvieran el estado de inmigrante. La propuesta de Craig permitiría que los trabajadores no autorizados que trabajaron por al menos 150 días en trabajos agrícolas durante el período de 18 meses que terminaba el 4 de Julio, 2001 lograran el estado de residente legal temporero. Luego ellos tendrían que trabajar en trabajos agrícolas por al menos 150 días por año en cuatro de los próximos seis años, esto es, un total de 600 días de trabajo agrícola como residente legal temporero para poder obtener el estado de inmigrante.[3]

La legalización merecida se convirtió en una alternativa intermedia aceptable para muchos patronos, intercesores por los inmigrantes y otras personas que buscaban una alternativa a lo que consideraban como el status quo inaceptable. Durante el 2001, el presidente mejicano Fox presionó al Presidente Bush para que los mejicanos no autorizados que se encontraban en EU recibieran mejor trato, y se creó un grupo de trabajo cuyo mandato era la creación de "una estructura o marco para la emigración que garantiza el trato humano [y} la seguridad legal, y dignifica las condiciones de trabajo."

El grupo de trabajo nunca hizo una recomendación formal, pero parecía que se inclinaba hacia la legalización merecida. El Presidente Bush dijo en julio del 2001: "cuando encontramos patronos que están dispuestos y trabajadores que están dispuestos, deberíamos juntar a ambos. Debemos facilitar para que la gente que desea emplear a alguien, los que están tratando de conseguir trabajadores, puedan contratar a las personas que desean trabajar. Y sé que podemos hacerlo de un modo humanitario que trate a la gente con respeto." Él añadió que deseaba: "proveer un modo para que algunos trabajadores logren la condición de permanencia luego de cierto tiempo."

A Partir del 11 de Septiembre

Los ataques terroristas del 11 de septiembre atrasaron el impulso para un programa para "regularizar" a los mejicanos en los EU. Han ocurrido tres acontecimientos que podrían impulsar cualquier programa nuevo para los mejicanos no autorizados hacia la alternativa de trabajadores invitados. Primera, los EU se enfrentó a una recesión y el desempleo aumentó grandemente, de menos de 4 por ciento a 5.7 por ciento en marzo, 2002. En vez de crear 10,000 trabajos nuevos por día de trabajo, EU estaba perdiendo 10,000 empleos por día en el invierno del 2001-02. Si la recesión persiste, podría ser más difícil lanzar un programa generoso de legalización; si la bonanza económica retorna, podría ser más fácil.

Segunda, la detención de personas a lo largo de la frontera entre Méjico y los EU disminuyó en un 25 por ciento entre el año fiscal 2000 y el 2001, de 1.6 a 1.2 millones, y en el año fiscal 2002, la disminución fue de un 50 por ciento de los niveles de principios del año anterior, lo cual sugiere que la estrategia de usar agentes, verjas, y luces a lo largo de la frontera ha empezado a dar frutos en términos de desalentar a los extranjeros no autorizados. Además en diciembre del 2001, Tyson Foods Inc., una de las compañías que procesan aves más grande del mundo, fue acusada de reclutar y emplear a trabajadores ilegales, la primera vez que el Servicio de Inmigración y Naturalización ha tomado acción legal contra una compañía del tamaño de Tyson - Tyson emplea a 120,000 de los 400,000 empleados en la industria que procesa las carnes y aves en los EU.

Tercera, el Concilio Nacional de la Población de Méjico publicó un informe en diciembre del 2001 que concluye que: "La emigración entre Méjico y los Estados Unidos es un fenómeno estructural permanente. Está basada en factores reales tan variados como la geografía, desigualdad económica e integración, y la relación intensa entre ambos países, que contribuyen a que este fenómeno sea inevitable." El informe concluye que 400,000 mejicanos emigrarán a los EU cada año hasta el 2030 si el promedio del crecimiento de la economía mejicana es de 1.5 por ciento por año. Según estas proyecciones, para el 2030 la población en los EU de personas nacidas en Méjico sería de 18.3 millones, mucho más alto que los 8.3 millones actuales.

Una recesión en los EU, combinada con la posibilidad de un cumplimiento con la ley más efectivo, aunque no se vislumbra el fin de la emigración de Méjico-EU, sugiere que las negociaciones para un nuevo programa de emigración con Méjico probablemente procederán con cautela. Se espera que el 22 de marzo, 2002, los presidentes Bush y Fox hagan un pronunciamiento que probablemente guiará el debate sobre trabajadores invitados-legalización durante el 2002.

Conclusiones

Las decisiones respecto a la política de inmigración del 2002 tendrán un gran impacto sobre los agricultores, trabajadores y las comunidades rurales. El status quo promete la incertidumbre y riesgo para los patronos agrícolas, impulsa a los trabajadores no autorizados a hacer cruces peligrosos de la frontera entre Méjico y los EU, y termina teniendo trabajadores agrícolas varones solos y familias de trabajadores agrícolas hacinadas en las comunidades de trabajadores agrícolas.

Los programas de trabajadores invitados pueden proveer a los cultivadores una fuerza de trabajo agrícola legal que deberá permanecer en sus granjas, pero a costo de proveer vivienda y pagar salarios fijados por el gobierno; los patronos agrícolas que solicitan a los trabajadores invitados podrían ser el blanco de más inspecciones por parte de las agencies gubernamentales. Los trabajadores invitados obtienen la certeza de un empleo, pero dependen de su patrono estadounidense para poder permanecer en los EU. Si algunos de los trabajadores invitados se establecen, podría haber grandes impactos sobre la comunidad.

La legalización se asocia con la aceleración de la puerta giratoria a través de la cual la mayoría de los trabajadores agrícolas pasan en ruta hacia el mercado de trabajo no agrícola - inmigrantes legales con más oportunidades tienden a abandonar el trabajo agrícola lo cual requiere que los agricultores encuentren trabajadores para reemplazarles si no hay cambios en el Mercado de trabajo agrícola. También hay impacto sobre las comunidades donde los trabajadores legalizados se establecen, particularmente si ellos se reúnen con sus familias. En este sentido es que la legalización merecida trata de disminuir la rapidez de la salida de la agricultura, y retardar el impacto que tiene la unificación de la familia sobre las comunidades.

Tabla 4. Alternativas Principales para la Reforma de Inmigración y sus Impactos

	Agricultores	Trabajadores	Comunidades
Status Quo	Incertidumbre, riesgo	Cruces peligrosos	Hombres recién llegados solos y hacinamiento; problemas de ilegalidad
Trabajadores Invitados	Certeza, pero con salarios fijados por el gobierno y reglas respecto a la vivienda	Certeza de empleo, pero dependencia del patrono	Podrían quedarse en EU: "no hay nada tan permanente como los trabajadores temporeros."
Legalización	Trabajadores legalizados podrían irse a trabajos no agrícolas	Condición o estado legal y derecho a reunificar a sus familias	Proveer educación y otros impactos por la reunificación de la familia
Legalización Merecida	Retarda la salida de los trabajos agrícolas	Eventualmente obtiene la condición de inmigrante	Retarda la reunificación de la familia y sus impactos; podría ser difícil de administrar

Notas al calce

1. La Asociación de Cultivadores de Carolina del Norte (CN) en el condado de Moore de CN importa alrededor de 16,000 trabajadores H-2A desde Méjico cada año para trabajar en 1,100 ranchos de tabaco en Carolina del Norte. El 26 de agosto, 1999, el periódico "The Los Angeles Times" llamó al presidente Stan Fury el mayor FLC en los EU.

2. La propuesta de Gramm le daría 6 meses a los trabajadores no autorizados y a sus patronos estadounidenses para que se registraran (inscribieran) para el nuevo programa. (http://www.senate.gov/~gramm/press/guestprogram.html)

3. Para poder mantener su estado o condición de temporero, el proyecto de ley de Craig requeriría que los residentes temporeros tuvieran no más de 60 días de desempleo en los EU y a reportar su historial de trabajo una vez al año al INS. El proyecto de ley de Craig sustituiría el testimonio (atestiguar) por la certificación para aquellos patronos que buscaban trabajadores extranjeros, y seguiría excluyendo a los trabajadores agrícolas invitados de la protección bajo la Ley de Protección del Trabajador Agrícola Emigrante y Temporero. Durante el período de cuatro a seis años como residente temporero, los residentes temporeros tendrían que ausentarse de los EU por lo menos dos meses al año, a menos que fueran el padre o madre de un(a) niño(a) nacido(a) en los Estados Unidos (o sea, de un ciudadano estadounidense), o estuviesen empleados y devengando un salario, o buscando empleo activamente o que no podían regresar a su hogar por tener una condición médica seria.

Bibliografía:

Martin, Philip L. 1994. Good intentions gone awry (Buenas intenciones que acaban en mal): IRCA and U.S. agriculture. The Annals of the Academy Of Political and Social Science, Vol 534: 44-57. July

Rural Migration News. Quarterly. (Revista trimestral Noticias de la Emigración Rural). http://migration.ucdavis.edu/rmn/index.html

US Department of Labor. March 2000. (Departamento del Trabajo de EU, marzo, 2000.) Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997-1998. (Hallazgos de la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas).

---

9 de abril, 2002

Philip Martin
Department of Agricultural and Resource Economics
University of California at Davis
1 Shield Ave.
Davis, CA 95616
martin@primal.ucdavis.edu

Las Comunidades Rurales Y Los Nuevos Inmigrantes

por

Pilar Parra y Max J. Pfeffer

Introducción.

La excesiva dependencia con respecto de los trabajadores agrícolas inmigrantes que tiene la agricultura ha creado nuevos retos y oportunidades para el desarrollo de la comunidad rural. La creciente tendencia de estos inmigrantes a establecerse permanentemente en las comunidades rurales significa que tanto los inmigrantes como los residentes asentados tendrán que adaptarse a nuevas circunstancias. Mientras que hay anécdotas de resultados tanto positivos como negativos de estos encuentros, hay muy pocas investigaciones sociológicas sistemáticas de la asimilación de inmigrantes en las comunidades rurales. La asimilación de los inmigrantes es un tópico central de la sociología americana, pero los estudios de estos procesos han enfocado casi exclusivamente las áreas y ocupaciones urbanas. Las conclusiones de estos estudios voluminosos de la asimilación urbana podrían no ser directamente revelantes para las comunidades rurales que son más pequeñas, más homogéneas y tienen diferentes estructuras ocupacionales (por Ej., mayor dependencia con respecto de la agricultura).

Entre los retos confrontados por las áreas que dependen de los trabajadores agrícolas extranjeros está el cómo facilitar la integración de los inmigrantes a la comunidad. Pero los estudios recientes de la asimilación de los inmigrantes también han puesto de relieve la necesidad que tienen las *comunidades* que les reciben de asimilar elementos de la cultura de los inmigrantes. La asimilación en una sociedad multicultural ya no se ve como un proceso de una sola dirección donde los inmigrantes se adaptan a la cultura dominante, sino como cambios que se refuerzan mutuamente tanto en la comunidad inmigrante como en la que les recibe. En lugares rurales que tienen una población grande de trabajadores agrícolas inmigrantes, la capacidad para adaptarse de este modo llega a ser un indicador del desarrollo de la comunidad. ¿Qué hace que esta asimilación mutua sea posible en las comunidades rurales? Este estudio examina las características de los inmigrantes y de las comunidades que facilitan la asimilación.

Cambios en la composición étnica de los trabajadores agrícolas.

Durante los pasados cincuenta años la población de trabajadores agrícolas en Nueva York ha cambiado grandemente. Hasta finales de la década de 1980 la misma estaba dominada por trabajadores agrícolas afro americanos del sur, y un número relativamente grande de los trabajadores agrícolas afro americanos anteriores se asentaron en algunas de las comunidades agrícolas de Nueva York. Hoy día un número creciente de trabajadores agrícolas mejicanos se están asentando en algunas de estas comunidades.

Cada vez más, los oficiales locales están haciendo esfuerzos para integrar mejor a los inmigrantes a las comunidades. Por ejemplo, Utah, Carolina del Norte y Tennessee expiden licencias de conductor a los inmigrantes ilegales, y Tejas, Illinois, California y Minnesota están considerando hacer lo mismo (Schmitt 2001). Desafortunadamente algunos de estos esfuerzos han sido cuestionados debido a los acontecimientos del 11 de septiembre, 2001. La política futura es incierta en estos momentos, pero la presencia de los trabajadores inmigrantes es una realidad que debe ser atendida.

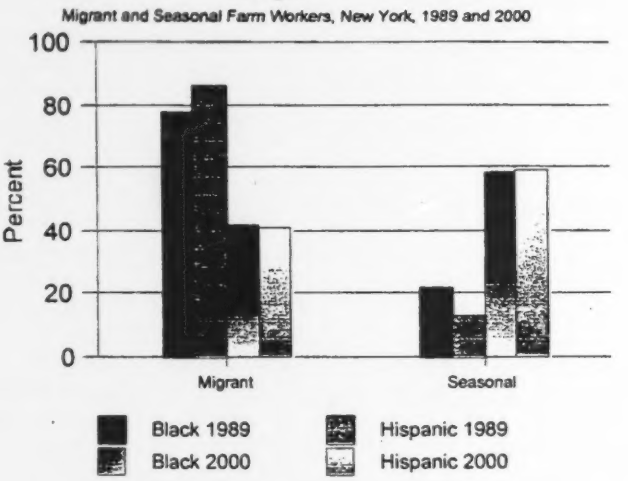
La creciente presencia de inmigrantes en las comunidades rurales a través de América causa que los cambios en la política de inmigración sean una preocupación importante en cuanto al desarrollo rural. Esta observación es particularmente cierta en ciertas regiones como el noreste (Hirschman et al. 1999; Lamphere et al. 1994). La Figura 1 muestra datos de los participantes de Nueva York en el Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas administrado por Rural Opportunities, Inc.[1] (ROI, siglas en inglés). La Figura 1

[1] Este programa sirve a los trabajadores emigrantes o temporeros que tienen desventaja económica según los criterios del Departamento de Trabajo (DOL, siglas en ingles) de EE.UU. (Departamento de Trabajo de los EE.UU.2000). En 1989 ROI sirvió a 1,250 clientes bajo el programa del DOL, y en el 2000 ellos sirvieron a

muestra un cambio claro de trabajadores emigrantes a trabajadores temporeros de 1989 al 2000, independientemente de la raza. Esta evidencia indica que una proporción en aumento de los trabajadores agrícolas se están asentando en Nueva York y los administradores de ROI indican que la mayoría se asienta en las comunidades rurales.

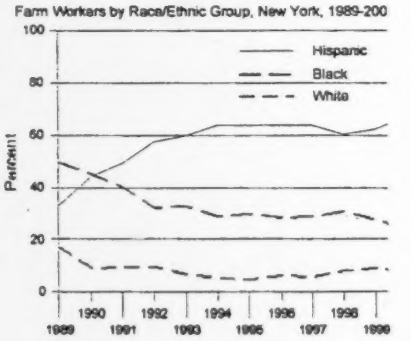
Del mismo modo que es cierto para la mayor parte de los Estados Unidos, los mejicanos actualmente constituyen el grupo principal empleado temporalmente en la agricultura de Nueva York (Griffith et al. 1995).
Estas tendencias son evidentes en la Figura 2, que muestra los cambios en los participantes de Nueva York en el Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas administrado por Rural Opportunities, Incorporated. La Figura 2 muestra que la proporción de negros declinó continuamente desde 1989, mientras que ha habido un crecimiento continuo en la proporción de hispanos durante este período. Las entrevistas de los administradores del programa indican que los trabajadores agrícolas negros en el programa son mayormente afros americanos y los hispanos son mayormente mejicanos.

Figure 1



Asentamiento de las poblaciones inmigrantes

Figure 2



Alguna evidencia señala que la integración de los inmigrantes a las comunidades rurales puede ser difícil, pero no hay una simple caracterización de estas experiencias. Algunas zonas rurales aíslan a los recién llagados que pasan a vivir casi invisibles para la mayoría blanca. Bajo estas circunstancias los trabajadores inmigrantes llegan a las comunidades con capacidades y fortalezas que no son reconocidas, mientras que sus problemas son aumentados fuera de proporción. Al mismo tiempo otras comunidades luchan para proveer servicios y educación a los nuevos residentes que presentan diferencias de lenguaje y cultura las cuales actúan como barreras entre los grupos (Griffith et al. 1995). Desde el punto de vista económico, la obligación financiera que recae sobre las comunidades rurales que proveen servicios a los trabajadores agrícolas debe ser tomada en consideración. Socialmente, la fragmentación y tensiones relacionadas con la llegada de los recién llegados pueden minar el bienestar de la comunidad.

Muchos estudios asumen implícitamente que la adaptación económica de los inmigrantes es un primer paso

---

1,761. Aunque la base de datos de ROI no es un censo abarcador ni una muestra representativa de los trabajadores agrícolas, la misma provee la información más detallada disponible desde 1989 hasta el presente.

necesario para la integración; es un medio de reducir la distancia social. El razonamiento es que una vez que las familias inmigrantes han logrado alguna estabililidad económica, ellas podrán tener acceso a la educación, vivienda y otros recursos que les pondrán en contacto con la sociedad principal. Sin embargo, existe un desacuerdo considerable respecto a cómo pueden los inmigrantes dar este primer paso más efectivamente. Por ejemplo, un debate reciente ha enfatizado la importancia relativa de las relaciones y recursos sociales que les proveen las personas que comparten su origen étnico en contraposición a los bienes de capital humano de los individuos (Portes and Manning 1986; Sanders and Nee 1987). El primer punto de vista asume que hay una comunidad con un enclave de inmigrantes relativamente grande y diverso, y el segundo asume que hay mercados de trabajo abiertos y diversos. Ninguna de estas conjeturas podría sentar bien con las condiciones en las comunidades rurales. Las comunidades rurales se caracterizan por tener menos diversidad social y económica, limitando las alternativas disponibles para los emigrantes. Por lo tanto, las preguntas relativas a la distancia social son por lo general mucho más inmediatas en las comunidades rurales, creando condiciones ya sea para favorecer la asimilación rápida o para crear conflictos más agudos sobre la exclusión social.

Las condiciones rurales acentúan la importancia de las preguntas relacionadas con la naturaleza de la integración. ¿Significa la integración que los inmigrantes adoptan la cultura dominante o significa que las contribuciones culturales de los inmigrantes son incorporadas en la vida de la comunidad que les recibe (Alba and Nee 1999)? Esta pregunta tiene significado obvio para los debates multiculturales actuales, pero también da origen a preguntas prácticas acerca de la naturaleza de las comunidades rurales contemporáneas. Las comunidades rurales se caracterizan por la importancia relativa de las asociaciones primarias y las conexiones sociales locales como la raíz de las formas aceptadas de interacción (Swidler and Arditi 1994; DiMaggio and Powell 1991; Selznik 1949). La residencia permanente por más largo tiempo en las áreas rurales establece la base para la solidaridad de la comunidad. Mientras que estas características son consideradas a menudo como atributos positivos de las comunidades rurales, las mismas pueden disminuir la habilidad de la comunidad para adaptarse a los recién llegados e incorporar las contribuciones positivas que estos pueden ofrecer a la vida de la comunidad.

Históricamente uno de los rasgos distintivos de la emigración mejicana hacia los EE.UU. ha sido su movimiento circular. Los trabajadores, usualmente hombres solteros, vinieron a los EE.UU. en un momento determinado en el curso de sus vidas para ganar dinero y enviarlo a Méjico. Una vez que acumulaban tanto dinero como necesitaban, a menudo regresaban a sus comunidades natales en Méjico. Los patronos usaban a los trabajadores jóvenes existentes para reclutar reemplazantes. De este modo se estableció un patrón circular de emigración entre las comunidades mejicanas y las de EE.UU. De ese modo, los inmigrantes mejicanos tenían una presencia permanente en los EE.UU., mientras que muy pocos individuos se asentaban permanentemente (Massey et al.1987). Este patrón resultó en una cierta distancia entre la comunidad inmigrante y la de los EE.UU. Los inmigrantes no estaban realmente orientados hacia el establecimiento de lazos de larga duración con la comunidad de los EE.UU. Ellos estaban ganando dinero para enviar a casa a donde ellos regresarían eventualmente. Más recientemente, un número creciente de mejicanos se ha asentado permanentemente en comunidades a través de los EE.UU. (Griffith et al. 1995). A través de los EE.UU., el establecimiento de tiendas de comestibles, restaurantes y asociaciones cívicas mejicanas son indicaciones de que la presencia de una comunidad mejicana más permanente está tomando forma. *1) ¿Qué pasa a los inmigrantes y cómo ellos llegan a ser parte de la vida en la comunidad americana? 2) ¿Cuáles son las necesidades específicas de las comunidades rurales al proveer un ambiente acogedor?*

Metodología

Para poder determinar cuál sería la probabilidad de que los trabajadores temporeros se asentaran en las comunidades y para examinar los factores que estimulan el asentamiento, llevamos a cabo una serie de grupos de discusión en dos condados de Nueva York. Un condado está localizado en la parte norte del estado donde la producción y empaque de manzanas es importante. El segundo condado está en la periferia de la zona metropolitana de la ciudad de Nueva York y las actividades agrícolas principales son la producción y empaque de vegetales (especialmente cebollas). Las diferencias rural/peri-urbanas representan condiciones diversas de trabajo y vida para los trabajadores agrícolas.

Mediante los contactos con agencias y organizaciones nos comunicamos con trabajadores agrícolas temporeros y asentados. En total, unas siete entrevistas de grupos de discusión fueron llevadas a cabo entre los meses de octubre 2001 y abril 2002. Cuatro grupos fueron con trabajadores temporeros y 3 grupos fueron con trabajadores asentados. Todas las sesiones se llevaron a cabo en español. Grabamos y transcribimos las discusiones de los grupos para hacer un análisis.

Instrumento

Agrupamos las preguntas para las discusiones de los grupos por temas: 1) la experiencia de trabajo en los EE.UU., 2) la adaptación de inmigrantes a la comunidad que les recibe, 3) las experiencias con la comunidad anfitriona, 4) las experiencias con otros grupos étnicos, 5) el acceso y uso de los servicios disponibles para ellos -educación, salud, finanzas y legales, 6) las barreras principales para el asentamiento. Obtuvimos información adicional sobre características demográficas seleccionadas, lugar de nacimiento, edad y educación.

Discusión de Grupo

Explicamos el propósito del estudio y obtuvimos el consentimiento de los participantes para la entrevista con una explicación cuidadosa de sus derechos a la confidencialidad, y le pedimos permiso para grabar la sesión. Le informamos a cada grupo que para garantizar el carácter anónimo solamente se usaría el primer nombre durante la sesión y que no se incluiría nombre alguno en los informes. También se les dijo que ellos podrán solicitar que se detuviera la grabación o rehusar contestar cualquier pregunta. Se sirvieron refrescos al finalizar cada sesión y continuamos la discusión informalmente.

Nuestra estrategia para el grupo de discusión fue presentar una atmósfera relajada y cómoda para discusión que estimulara la expresión cándida de opiniones acerca de sus experiencias viviendo y trabajando en los EE.UU. Señalamos a los participantes que no había respuestas correctas o incorrectas a nuestras preguntas, pero que deseábamos escuchar de ellos directamente sobre los problemas a los que ellos se enfrentaban como inmigrantes. Ya que ambas investigadoras hablan el español con fluidez, y una de ellas es de origen mejicano, se estableció un acercamiento positivo y un sentido de confianza. Estábamos muy interesadas en identificar las características de las comunidades donde ellos estaban viviendo y trabajando, y en los factores que facilitarían o harían más difícil su asentamiento permanente. A los residentes establecidos se les preguntó acerca de los factores de la comunidad que facilitaron su decisión de establecerse permanentemente. También exploramos las relaciones que ellos tenían con las agencias de apoyo social y con otros grupos étnicos que vivían en el área.

Análisis

El análisis del contenido de las transcripciones fue completado por las investigadoras y una persona asociada de investigación, los lectores trabajaron por separado para identificar temas e identificar las secciones del texto que ejemplificaban cada tema. Los temas y citas fueron comparados y seleccionados por consenso.

Características de los Participantes de los Grupos de Discusión

Los grupos de *trabajadores temporeros* tenían de 6 a 11 participantes, todos eran varones, entre las edades de 15 y 44 y el número de años trabajando en los EE.UU. variaba desde algunos que habían llegado el mismo año hasta otros que habían estado emigrando por hasta 29 años. Con excepción de uno, todos trabajaban en empleos relacionados con la agricultura. En todos los cuatro grupos, los niveles de escolaridad eran bajos, típicamente 6 años (escuela primaria en Méjico) o menos. La habilidad para hablar Inglés era mínima. En cada sesión, los participantes tendían a agruparse por lugar de origen indicando que los trabajadores tienden a trabajar y vivir con otros de su mismo pueblo, región o estado de origen. Más de la mitad informó que tenían miembros de la familia tales como hermanos, tíos y primos en Nueva York o en otros estados. Además, algunos tenían un miembro de la familia en el grupo. Aproximadamente 80 por ciento de ellos eran trabajadores indocumentados.

Los grupos de discusión de los *trabajadores asentados* incluían de 12-15 participantes y presentaban características diferentes de los trabajadores temporeros. En cada grupo de trabajadores asentados, teníamos participantes femeninas, y en dos de tres sesiones había niños presentes. De un total de cuarenta y dos participantes, 38 por ciento eran mujeres. Los participantes estaban entre los 17 y 65 años de edad. Los niveles de escolaridad entre los trabajadores *asentados* eran más altos que para los grupos *temporeros*. La mayoría informó que tenía diplomas de escuela elemental y secundaria, y algunos tenían diplomas de escuela superior.

Uno tenía diploma de maestra y una mujer tenía un diploma de asistente de maestra. Solamente dos participantes tenían 3 años de escuela. Ya que algunos de los participantes habían asistido a la escuela en los EE.UU., ellos tenían habilidad para el inglés. Otros indicaron que ellos podían comunicarse en sus trabajos o en las transacciones diarias. Ellos habían estado en los EE.UU. entre uno y 22 años. Aunque la mitad trabajaba en empleos relacionados con la agricultura, una tercera parte tenía empleos en trabajos en las plantas de empaque o embalaje. La mitad ha tenido experiencia en empleos fuera de la agricultura, tales como en restaurantes, construcción y fábricas. Solamente ocho participantes informaron que no tenían miembros de la familia en los EE.UU. Varios tenían hijos nacidos en los EE.UU., o tenían un cónyuge u otro miembro de la familia que vivía en Nueva York o en otros estados. Al igual que las sesiones con los trabajadores *temporeros*, los grupos de gente *asentada* tendían a proceder de la misma región o pueblo en Méjico, también tendían a tener un pariente presente; por ejemplo, hermanos, primos, familia política. También entre los trabajadores *asentados*, la mayoría (70-80 por ciento) no tenía visas. Por lo tanto, las conexiones sociales (familia y comunidad de origen) tendían a ser muy importantes para entrar y permanecer en el país.

Todos los participantes en los siete grupos de discusión eran de origen mejicano, excepto por tres personas que dijeron que Honduras fue su lugar de nacimiento.

Descubrimientos

Primero, examinaremos las condiciones bajo las cuales los trabajadores *temporeros* considerarían asentarse, y las barreras para lograrlo identificadas por ellos. Luego, discutiremos los problemas de los trabajadores *asentados* y sus familias en sus experiencias de adaptación a la comunidad que les recibe. Compararemos a los trabajadores *temporeros* y *asentados* que viven en la zona rural septentrional de Nueva York y en la zona peri-urbana.

Trabajadores Temporeros

Las comunidades rurales en la parte septentrional tienden a ser pequeñas y cohesivas, los empleos son predominantemente en agricultura, manzanas y algunos vegetales como col (repollo) se cultivan en el área. Además hay algunas plantas empacadoras. ¿Cuáles son las condiciones bajo las cuales estos trabajadores considerarían establecerse en estas comunidades?

Empleos que duren todo el año sería el factor principal para ellos considerar establecerse en el área. Aunque las condiciones del tiempo les preocupaban, ellos se adaptarían si consiguieran un trabajo. Otras barreras para el asentamiento son la falta de transportación y de destrezas del lenguaje. Debido a su condición de ilegal, ellos no podían obtener licencias de conductor. Otro problema relacionado era el no poder abrir una cuenta de banco. Ambos factores contribuían a que los trabajadores *temporeros* estuvieran más marginados en la comunidad. Los inmigrantes utilizaban varias alternativas. Ellos usaban sus licencias de conductor de Méjico, lo cual podía ayudar, al menos dándoles tiempo para seguir conduciendo (manejando) hasta encontrar otra solución. Algunos simplemente esperaban que la suerte les acompañara y que la policía no los detuviera.

El aprendizaje del inglés era difícil. Primero la mayoría de los trabajadores tenían niveles bajos de alfabetización en español, lo cual hacía que la tarea de aprender otro lenguaje fuera más difícil para ellos. Segundo, se ofrecían muy pocas clases. Las clases disponibles por lo general eran enseñadas por personas voluntarias o gente que carecía de adiestramiento profesional para enseñar inglés a individuos que tienen niveles bajos de alfabetización. Otros factores prácticos tales como los horarios y distancias, y la disponibilidad de transportación, presentaban barreras para la participación. Una razón recurrente presentada por los trabajadores era la naturaleza de sus trabajos. Durante el apogeo de la temporada de producción agrícola no había tiempo para tomar clases, aparte de que tenían que bañarse y cocinar antes de poder participar. Los trabajadores también explicaron que luego de trabajar todo un día a ellos les quedaba muy poca energía para estudiar inglés.

Los trabajadores que tenían documentos expresaron dudas respecto a poder traer a su familia debido al costo y al largo tiempo que tomaba para procesar los papeles de inmigración para los miembros de su familia. Muchos de los trabajadores expresaron que la situación ideal sería obtener un permiso para trabajar y poder tener acceso a los servicios necesarios para poder funcionar mientras trabajan aquí, tales como poseer un automóvil y poder

abrir una cuenta de banco. Entonces, ellos visitarían a su familia por temporada. Eventualmente, ellos no volverían a trabajar aquí.

Para los *trabajadores temporeros* las interacciones con la comunidad anfitriona se reducían a algunos intercambios cuando iban de compras a las tiendas locales o cuando iban a alguna de las agencias tales como a la clínica de salud para obtener servicios. Algunos tenían pocos contactos con su patrono debido a la falta del inglés y porque el trabajo era acordado a través del líder de la cuadrilla. En la parte septentrional de Nueva York, el Ministerio Católico y algunos miembros de la comunidad, creaban oportunidades para que ellos pudieran conocer y establecer contacto con otros trabajadores mejicanos en el área, por ejemplo, organizaban festividades para las celebraciones nacionales como el Cinco de Mayo o el Día de la Independencia en septiembre. Además dos iglesias ofrecían la misa en español.

Los trabajadores informaron que tenían muy pocas relaciones con otros grupos étnicos. Algunos mejicanos habían trabajado al lado de trabajadores jamaiquinos o afro americanos, pero no podían reconocer la nacionalidad de los otros, ni se comunicaban mucho, con ellos. Además, ellos por lo general vivían en diferentes instalaciones, aunque estuviesen contratados para una granja.

Algunos trabajadores pasaron por experiencias aisladas donde fueron discriminados por la policía, (por ejemplo, ser detenidos sin razón), el trato reservado por las cajeras en las tiendas, etc. Sin embargo, estas experiencias negativas son más comunes en las áreas peri-urbanas. En general, las experiencias en las comunidades más rurales de la zona septentrional han sido positivas. Al comparar sus experiencias aquí con las de otros estados, especialmente Florida, ellos expresaron que aquí recibían mejor trato en los trabajos, mejores viviendas y servicios de salud y de otro tipo. A pesar de esto, muy pocos de estos *trabajadores temporeros* considerarían establecerse permanentemente; solamente aquellos que tienen lazos familiares o con otras personas del mismo origen étnico.

Los *trabajadores temporeros* en el área *peri-urbana* tenían más oportunidades de trabajo, pero a pesar de que el área estaba más desarrollada y ofrecía más oportunidades de empleo, la marginación de los trabajadores era más pronunciada. Los trabajadores señalaron que había algunas oportunidades de empleo de todo el año. La barrera mayor para ellos ocupar estos empleos era la transportación. Estos trabajadores informaron un nivel alto de aislamiento dentro de los pueblos. Su necesidad mayor era poder comprar un auto y obtener la licencia de conductor, lo cual les permitiría salir del aislamiento. Para la transportación ellos dependían de que otros trabajadores que tenían auto pero que les cobraban $10.00 por viaje (el costo para ir de compras era más alto, $20.00). Un taxi regular costaría $30.00 por viaje en cada dirección. Por lo tanto, para que estos trabajadores puedan salir del aislamiento y buscar otros trabajos, conseguir servicios, etc., ellos necesitan acceso a la transportación. Otra condición importante para ellos poder asentarse estaba relacionada con los precios bajos de alquiler. Sin éstos, ellos no pueden pagar la vivienda con los trabajos que tienen. Por ejemplo, aquellos que actualmente permanecen todo el año, con menos horas de trabajo durante el invierno (aproximadamente de 25 a 30 horas por semana), dijeron que podían hacerlo porque no tenían que pagar por vivir en los campamentos de trabajo para emigrantes. Estos trabajadores permanecían por períodos más largos debido al gasto y al peligro de regresar a Méjico y luego reingresar al país. La situación empeoró después del ataque terrorista del 11 de septiembre. El "Coyote" que les ayudaba a cruzar la frontera les cobraba tres veces más que dos años antes. Tres trabajadores llegaron la semana pasada, y pagaron más de $2,000.00 comparado con $800.00 dos años atrás. Un trabajador señaló que la primera vez que cruzó el río en 1988, él pagó $200.00.

A ellos les gustaría que hubiera más agencias en la comunidad para ayudar a los trabajadores a obtener servicios. Ellos sienten que las comunidades no hacen ningún esfuerzo para hacerles sentir bienvenidos. Al contrario, la discriminación penetrante está presente en los encuentros de cada día, en las tiendas, las estaciones de gasolina, etc. Raras veces había servicios religiosos en español.

Otro problema era el de servicios bancarios. Los bancos cambiaban los cheques pero no abrían cuentas para ellos. Estos trabajadores dependían de amigos o miembros de la familia con residencia legal para poder tener acceso a los servicios bancarios. Un trabajador que tiene una hija casada, cuyos niños nacieron en los EE.UU. abrió una cuenta a nombre de sus nietos, y el acceso a la cuenta era provisto por su hija.

Trabajadores establecidos

El factor principal para que la mayoría de los trabajadores en la zona rural de los pueblos en la parte septentrional del estado decidieran establecerse y traer a sus familias fue la falta de empleos y las condiciones económicas pobres en Méjico. Un problema fue el conseguir trabajos de todo el año, pero algunos habían obtenido empleos en las plantas empacadoras y lecherías locales. Lo que ganaban en este empleo ayudaría al sustento de la familia si los otros miembros solo tenían trabajo temporero.

Ellos consideraban que la escuela era un factor importante para convencerles de traer a sus niños a vivir aquí. Ellos tenían la esperanza de que si obtenían una educación aquí, los niños tendrían mejores oportunidades. Además, la disponibilidad de servicios de salud era otro factor importante en su decisión de traer a su familia. En la parte septentrional de Nueva York, los trabajadores (tanto los temporeros como los establecidos) expresaron su satisfacción con las escuelas y los servicios de salud y humanos (sociales). Otras agencias en el área les proveían servicios a ellos. Un Ministerio Católico activo en el área había ayudado a generar un sentido de comunidad y promovió la comprensión en las comunidades anfitrionas mediante actividades religiosas y culturales. Los participantes señalaron que la presencia de los representantes de la iglesia mejicana les proveía apoyo social y facilitaba la transición de ellos de Méjico hacia este país. La presencia de tiendas y restaurantes mejicanos también hacía su vida aquí algo más fácil. Estas tiendas les cambiaban los cheques sin hacer preguntas y proveían otros servicios como la remesa de dinero por telegrama a una tarifa más baja que Western Union.

Algunos trabajadores decidieron quedarse (establecerse) debido a los peligros y costo de cruzar la frontera cada temporada. Otros expresaron que solamente considerarían traer a sus familiares si obtenían la condición legal. Y aún otros decidieron traer a sus familias ilegalmente, ganando el apoyo de las conexiones con otros miembros de la familia. Al así hacerlo, ellos juntaron sus recursos para lograr acceso a vivienda y a otras necesidades. Por ejemplo, algunos tomaban un préstamo para comprar un auto mediante un amigo o familiar que tenía una cuenta de banco y crédito aprobado.

La barrera principal para estos trabajadores era la falta de condición legal lo cual limitaba el acceso a la licencia de conducir y a los servicios bancarios. El miedo a las autoridades de inmigración también les preocupaba constantemente. Sin embargo, mientras más fuerte eran las conexiones étnicas en la comunidad, mayores eran las alternativas que ellos podían encontrar para enfrentarse a tales barreras para el asentamiento en la comunidad.

Cuando se les preguntó acerca de las relaciones con otros grupos étnicos incluyendo la comunidad blanca, ellos observaron que no había fricción, pero que las relaciones eran superficiales. Ellos informaron que había pocas oportunidades para relacionarse. La mayor parte de las interacciones tenían lugar en el trabajo o en las tiendas. Las barreras del lenguaje eran también un factor que limitaba la comunicación con otros miembros de la comunidad.

Para los *trabajadores establecidos* que vivían en el área *peri-urbana*, los factores económicos eran la razón principal para asentarse. Una vez que algunos obtuvieron papeles, ellos trajeron a sus familias, otros llegaron indocumentados, pero en muchos casos, éstos eran hombres solteros residiendo en los EE.UU. por varios años. Aquellos que tenían papeles visitaban con las temporadas, pero los indocumentados puede que se queden aquí por varios años mientras tratan de obtener visas. Aunque algunos trabajadores establecidos habían logrado sobreponerse a ciertas barreras asociadas con la vida en esta región, tales como transportación (adquiriendo su propio auto), el miedo a la policía y a los oficiales de inmigración siempre estaba presente.

Aquellos que tenían niños reconocían que las escuelas eran buenas, y que había una clínica donde podían obtener servicios, pero los que no estaban trabajando en la agricultura tenían más problemas para obtener servicios de salud. No conocían de muchos servicios para inmigrantes, y observaron que ellos tenían muy pocas oportunidades para socializar con miembros de otros grupos étnicos. Ellos encontraron que el costo de alquiler de vivienda en el área era muy caro en caso de que el patrono no proveyera la vivienda. Había pocos servicios religiosos en español y percibían más discriminación hacia ellos. Deseaban tener oportunidades para aprender inglés y obtener una mejor educación. Para la mayoría de ellos, el obstáculo mayor para obtener

acceso a los servicios necesarios era su falta de documentos.

Conclusión

En resumen, tanto para los trabajadores temporeros como para los establecidos, el problema de la legalidad limita las condiciones de vida y oportunidades en los EE.UU. Sin embargo, muchos de los trabajadores podían trabajar alrededor de su condición legal, mientras esperaban la oportunidad para cambiar la misma. Sin embargo, los trabajadores estaban conscientes de que, por un lado, su trabajo era necesario, ellos llenaban un vacío en la fuerza trabajadora y pagaban contribuciones, pero de otro lado, a ellos se les negaba los derechos básicos de los trabajadores. Los trabajadores mencionaron que a ellos les gustaría compartir algunos de los derechos de la población general.

Para emprender la solución del problema de cómo integrar a los inmigrantes a las comunidades rurales, el acceso a cinco recursos surgió del análisis, tanto para los trabajadores *temporeros* como para los *establecidos*. Los cinco recursos son: transportación y educación (destrezas del lenguaje inglés), servicios bancarios, servicios de salud y otros servicios sociales y foros que refuerzan la identidad cultural. Dos asuntos en particular se presentaron con mayor fuerza para ambos, los trabajadores inmigrantes *temporeros* y los *establecidos*: problemas asociados con transportación (especialmente en las áreas peri-urbanas) y acceso a los servicios bancarios. Estas necesidades deben ser atendidas si es que queremos reducir la distancia social entre los inmigrantes y los residentes establecidos.

Referencias

Alba, Richard and Victor Nee. 1999. "Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration." Pp. 137-160 in Charles Hirschman, Philip Kasinitz, and Josh DeWind (eds.), The Handbook of International Experience: The American Experience. New York: Russell Sage Foundation.

DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell. 1991. "Introduction." Pp. 1-40 in Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: The University of Chicago Press.

Griffith, David, Ed Kissam, Jeronimo Camoseco, Anna García, Max Pfeffer, David Runsten, and Manuel Valdez Pisonia. 1995. Working Poor: Farmworkers in the United States. Philadelphia: Temple University Press.

Hirschman, Charles, Philip Kasinitz, and Josh DeWind (eds.). 1999. "Immigrant Adaptation, Assimilation, and Incorporation." Pp. 127-136 in Charles Hirschman, Philip Kasinitz, and Josh DeWind (eds.), The Handbook of International Experience: The American Experience. New York: Russell Sage Foundation.

Lamphere, Louise, Guillermo Grenier, and Alex Stepick. 1994. "Introduction." Pp. 1-24 in Louise Lamphere, Alex Stepick, and Guillermo Grenier (eds.), Newcomers in the Workplace: Immigrants and the Restructuring of the U.S. Economy. Philadelphia: Temple University Press.

Massey, Douglas, Rafael Alarcón, Jorge Durand, and Humberto González. 1987. Return to Aztlan: The Social Processes of International Migration from Western Mexico. Berkeley: University of California Press.

Portes, Alejandro and Robert D. Manning. 1986. "The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples." Pp. 47-68 in Susan Olzak and Joane Nagel (eds.) Competitive Ethnic Relations. New York: Academic Press.

Sanders, Jimy M. and Victor Nee. 1987. "Limits of Ethnic Solidarity in the Enclave Economy." American Sociological Review 52:745-773.

Schmitt, Eric. 2001. "Ambivalence Prevails in Immigration Policy." New York Times. May 27

Selznik, Philip. 1949. TVA and the Grassroots. Berkeley: University of California Press.

Swidler, Ann and Jorge Arditi. 1994. "The New Sociology of Knowledge." Annual Review of Sociology 20:305-329.

Pilar A. Parra, Ph.D
Division of Nutritional Sciences
Cornell University
Ithaca, New York
(607) 255-0063
Pap2@cornell.edu

Max J. Pfeffer, Ph.D
Department of Rural Sociology
Cornell University
Ithaca, New York
(607) 255-1676
mjp5@cornell.edu

¿Por Qué No en el Siglo 22?

por

Juan Marinez

El Programa de Extensión de la Universidad de Cornell es el único en su clase en nuestro Sistema de Donaciones de Tierras (Land Grants) del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA, siglas en inglés). Los sistemas incluirían las instituciones de 1864, y las de la década del 1890 y del 1994. Es interesante que, cuando miramos atrás al acta Morrill que creó las Donaciones de Tierra, la mayoría de la gente en la América rural ganaba su subsistencia de lo que cultivaban. En muchos aspectos la gente rural eran agricultores y trabajadores agrícolas a la vez. Una verdad notoriamente sabida sobre nuestra economía de ese tiempo es que la mayoría de la gente rural no tenía dinero en efectivo. Más bien, ellos usaban un sistema de negociación y canje entre ellos para obtener lo que necesitaban y deseaban. Uno se pregunta, ¿porqué los agricultores fueron incluidos, pero los trabajadores no?

Cornell ha abierto una nueva visión para Extensión a través de unos 30 años de trabajo. El trabajo que se ha hecho bajo el liderato del personal en la unidad del Programa para Emigrantes está en pie por sí sólo, pero no por mucho tiempo. Se le mira con un poco de envidia en algunos sistemas de Extensión.

Hoy en día, el modo en que hacemos nuestras iniciativas empresariales educativas es por medio de socios o asociaciones. Hay necesidades crecientes en nuestras comunidades rurales que traen a los trabajadores agrícolas para hacer el trabajo – trabajo que la fuerza laboral local no quiere hacer o, en algunos casos, no tiene números suficientes como para hacer el trabajo en el área local. Muchas de nuestras empresas en la agricultura dependen más y más de trabajadores agrícolas que viene a trabajar en Nueva York de sitios tan lejanos como Florida, Tejas, el Caribe, Méjico, América Central y muchos más lugares intermedios.

Este sistema de trabajo debe tener y continuará teniendo impactos y cambios tremendos en nuestras comunidades rurales – donde el cambio ocurre más despacio y más deliberadamente de parte de aquellos que ejercen el liderato local. Sabemos que en la América rural, USDA y la Extensión han dejado huellas grandes, por lo tanto es difícil para nosotros pensar sobre el futuro de la América rural sin USDA y Extensión presentes ahí. Déjenme sugerir que el futuro de nuestra Extensión va a ser diferente de algunas de sus asociaciones pasadas.

Es por esto que hoy se invita al Programa para Emigrantes de Cornell para compartir su fórmula para el éxito, como también para traer a la mesa a los socios que ha establecido cuando hacía su trabajo de desarrollar nuevas iniciativas. El modelo ha cambiado. Ahora incluirá a trabajadores como parte de toda la comunidad – en su capacidad como miembros de la fuerza trabajadora y como buenos vecinos.

Nuestros Servicios de Extensión que deciden seguir el liderazgo de la Universidad de Cornell y establecer un programa para emigrantes propio llenarán las necesidades de la comunidad rural en su totalidad mucho más ligero. Esto puede resultar en un proceso de cambio más ordenado que incluya a comunidades múltiples que puedan ser educadas para que vean que el cambio no significa que tienen que abandonar algo o rendirse, sino que por el contrario se les puede demostrar que en realidad están añadiendo algo a lo que ya tienen.

Juan Marinez, Asistente Especial del Director
Extensión Cooperativa
Universidad del Estado de Michigan
208 Paolucci Building
East Lansing, Michigan 48824
marinezj@msu.edu

Nuestra Visión Crea Nuestro Futuro

por

Kathy Castania

Hoy estoy frente a ustedes después de 20 años de haber tenido el privilegio de trabajar con los trabajadores emigrantes en los asuntos que afectan sus vidas. Me siento esperanzada pero a la misma vez triste acerca de esta jornada. La esperanza surge de verles a todos ustedes aquí en el día de hoy y de la creciente comunidad colectiva, más allá de estas paredes, que ha levantado el velo de la indiferencia y no está dispuesta a seguir tolerando las condiciones de vida y trabajo por las cuales han pasado los trabajadores emigrantes en nuestras comunidades. Trabajadores que por más de un siglo nos han alimentado con sus músculos, sudor y sacrificio.

Me siento triste acerca de esta jornada porque, a pesar del trabajo de tanta gente por un período de tiempo tan largo, no ha habido mucho cambio. Mi madre, quien fue una trabajadora agrícola, una vez compartió su indignación por la falta de sensibilidad y el prejuicio de alguna gente que justificaba el maltrato continuo de los trabajadores agrícolas. Ella sugirió que se les debería hacer trabajar en los campos por sólo una semana para que vieran cómo era realmente. Escucho sus palabras y siento su pasión:

- Cuando veo a un legislador, quien, a pesar de las raíces de su familia como inmigrantes despreciados, ha olvidado la historia de dolor, y ahora apoya las leyes que excluyen a los trabajadores de los derechos que tienen otros trabajadores.

- Cuando oigo las historias sin fin de trabajadores como Wilson Augustave, quien habla de los días de trabajo en los campos de sandías sin protección contra el sol, y como las de la familia Paz cuando habla acerca de su exposición a los insecticidas y su atemorizante viaje a través de la frontera.

- Cuando oigo hablar de escuelas donde los niños emigrantes son relegados y se les hace invisible en la parte de atrás del salón de clase.

- Cuando leo acerca de trabajadores agrícolas que son acosados y a veces golpeados solamente por ser quienes son o por el tipo de trabajo que hacen.

El trabajo que requiere el cambio se trata del entendimiento de lo que existe y de sentir insatisfacción con el status quo. Se trata de saber que las diferencias en cuanto al poder nos hiere a todos - al opresor y al oprimido. Se trata de la creación de una nueva visión de lo qué puede ser - imaginando cómo podemos compartir nuestras comunidades en una sociedad o asociación sin medir o asignar condiciones a las diferencias. Se trata de la creación de las comunidades diversas armoniosas y saludables del futuro, libre del predominio y de víctimas.

Todo nuestro trabajo, el de ustedes y el mío, está colectivamente dando forma a esta visión - como un rompecabezas estamos encontrando nuestro camino a través de las divisiones heredadas y acercándonos al cuadro total que estamos construyendo al contribuir con nuestras partes individuales. Los datos confiables de los investigadores, combinados con los testimonios personales de los trabajadores agrícolas y las estrategias para el desarrollo de la comunidad por parte de los intercesores y educadores son lo que le dan forma a lo que puede llegar a ser. Ninguna de estas piezas lo puede lograr por sí sola. Quizás es en esta totalidad donde encontraremos nuestra visión - acercarnos más a imaginarnos lo que puede llegar a ser en vez de lo que ha sido o lo que es. Nuestro título: *Nuestras Raíces Nutren Nuestro Futuro* nos llama a todos para crear ese futuro en nuestras mentes, y luego a trabajar a través de las barreras internas y externas para hacerlo realidad. Esta capacidad para imaginar viene de las acciones diarias que conducen a la esperanza y al idealismo. Viene también de hacerle preguntas a nuestra imaginación, y luego crearnos y crear a la comunidad cada día

Preguntémonos:

- ¿Cómo sería si los patronos sintieran que ellos y los trabajadores agrícolas merecen ser compensados por el verdadero costo de la producción de alimentos?
- ¿Cómo sería si todos los consumidores entendiesen de dónde vienen los alimentos y la cantidad de trabajo que conlleva el cosecharlos?
- ¿Cómo sería si todos los trabajadores agrícolas pudieran interiorizar su propia valía, no se sintieran desesperados y temerosos y pensaran que es correcto demandar el trato justo?
- ¿Cómo sería si la comunidad le diera la bienvenida a los trabajadores agrícolas cada temporada del mismo modo que lo hacen con otros habitantes temporeros como los residentes de verano y los equipos deportivos?
- ¿Cómo sería si las instituciones de la comunidad, pensaran que los trabajadores agrícolas son parte del sistema agrícola?
- ¿Cómo sería si todos valoráramos el conocimiento y la sabiduría que poseen los trabajadores agrícolas acerca de la tierra y el cultivo de las cosas?
- ¿Cómo sería si todos estuviéramos afanosos por aprender acerca de los diferentes grupos culturales a los cuales pertenecen los trabajadores agrícolas y luego estar dispuestos a adoptar las estrategias florecientes de esas culturas?

Salgo de aquí hoy renovada otra vez, acercándome más a la formación de ese mundo que mi madre solamente podía soñar como una posibilidad, y el cual mi hija puede esperar llegar a ver durante su vida. Muchas gracias a todos por su valentía e imaginación.

Kathy Castania
Director, Change Agent States for Diversity
Senior Extension Associate, Cornell Migrant Program
P.O. Box 181
Alton, NY 14413
(585) 271 – 5233
ksf1@cornell.edu

Nuestras Raíces Nutren El Futuro del Programa para Emigrantes de Cornell

por

Herbert J. Engman

El Personal del Programa para Emigrantes de Cornell organizó esta conferencia para poder aprender de las personas más destacadas del país que han hecho investigaciones acerca de las trabajadores emigrantes, para involucrar a nuestros trabajadores agrícolas en nuestro programa educativo, para celebrar nuestro 30mo aniversario y para ayudar a sentar las bases para los próximos 30 años.

Las discusiones de este día ilustraron una vez más que el sistema de la fuerza trabajadora de la agricultura americana sigue siendo difícil para todo el mundo y continúa siendo controversial. El Programa para Emigrantes de Cornell nació en controversia y ha tenido que aprender a lidiar con varios tipos de controversia durante su historia. El hecho de que la Universidad de Cornell y la Extensión Cooperativa de Cornell, únicas de entre la Universidades con Subvenciones Agrícolas, han apoyado un esfuerzo de gran amplitud que ha beneficiado a los trabajadores agrícolas por casi una tercera parte del siglo, es una medida de su valentía y sentido de justicia.

El reto actual es el uso de nuestras raíces firmemente plantadas para nutrir el desarrollo de nuestros programas para satisfacer las necesidades de los trabajadores emigrantes durante los próximos 30 años. Como un primer paso en la planificación el personal del Programa para Emigrantes de Cornell solicitó que se hiciera un análisis del programa, lo cual se lleva a cabo usualmente cada diez años para los departamentos y programas de Cornell. Ese análisis involucrará a un gran número de personas interesadas, de modo que a algunos de ustedes en la audiencia hoy se les pedirá que ofrezcan su opinión respecto tanto al pasado como al futuro del Programa para Emigrantes de Cornell. Les ruego que ofrezcan respuestas francas de modo que podamos construir un futuro sólido.

Desde luego que desconozco cuál será el resultado del análisis. Pero, sospecho que seremos más un proveedor de conocimiento, añadiendo a nuestras sólidas contribuciones a la investigación mediante la colaboración con la facultad y estudiantes y desarrollándonos como creador de conocimiento mediante el desarrollo de nuestra propia capacidad para llevar a cabo investigaciones. Aunque hoy aprendimos mucho de un número de investigadores y trabajadores agrícolas, nos percatamos de que sólo hemos rasgado la superficie cuando se trata de entender a los trabajadores agrícolas emigrantes.

Los investigadores miran no sólo a los niveles micro sino también a los niveles macro de la materia de estudio. He aquí algunos de los problemas grandes y pequeños, sobre los cuales tenemos que aprender más:

No sabemos la razón por la cual un trabajador que sólo tenía un ojo y deseaba un ojo de vidrio y la operación de una masa que crecía en su mano para poder retornar al trabajo, desapareció antes de que se pudiera brindar ayuda.
No sabemos la razón por la cual una joven estudiante brillante, deseosa de aprender que tenía un potencial inmenso se dio de baja antes de graduarse de escuela superior.
No sabemos lo que está pasando a las familias y culturas de los hombres solteros que son reclutados en sus comunidades mejicanas para que trabajen en la agricultura.
No sabemos lo que les está pasando a las comunidades en los Estados Unidos que reciben a los nuevos emigrantes y están tratando de adaptarse a éstas, muchos de los cuales tienen lenguajes y culturas muy diferentes de las de las escuelas, policía y otras instituciones locales.
No sabemos cuál será el efecto de la nueva ley federal de trabajadores invitados sobre los trabajadores agrícolas emigrantes y los patronos que les contratan.
No sabemos si la creación de gremios llegará a la industria agrícola del Estado de Nueva York y cuál será su impacto sobre los trabajadores agrícolas y la industria agrícola.
No sabemos cómo la necesidad de garantizar una mayor seguridad en cuanto a los alimentos, tanto en el manejo normal de los productos como en la protección contra la contaminación deliberada, afectará a los trabajadores agrícolas y a la empresa agrícola.

No sabemos si el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, las Universidades con Subvenciones Agrícolas, los gobiernos del estado y las fundaciones considerarán que estos problemas son importantes y que merecen el apoyo de las investigaciones y servicios de alcance necesarios para contestar las preguntas y proveer programas.

Desde luego, el Programa para Emigrantes de Cornell no puede ignorar las necesidades de los trabajadores agrícolas emigrantes que ya son bien conocidas.
Sabemos que los niños emigrantes continúan luchando con la descontinuación de su educación, los diferentes estándares en los diferentes estados, y la falta de recursos para aprovecharse plenamente del sistema educativo americano.
Sabemos que los trabajadores agrícolas deben desarrollar las destrezas de liderazgo que les capacitarán para llegar a ser los mejores intercesores para ellos mismos y para sus hijos.
Sabemos que las organizaciones y las comunidades deben desarrollar la capacidad para llegar a ser verdaderamente diversas, sirviendo a todo el mundo igualmente bien.
Sabemos que todas las organizaciones que tienen que tratar con los trabajadores agrícolas emigrantes deben colaborar para llegar a ser lo más eficientes y efectivas posible.
Sabemos que las políticas públicas tienen un impacto tremendo sobre los trabajadores agrícolas emigrantes.
Sabemos que muchos trabajadores agrícolas emigrantes luchan con un ingreso bajo durante todo el año, con condiciones de trabajo y de vivienda a veces difíciles, y retos de lenguaje y cultura.
Sabemos que los trabajadores agrícolas emigrantes son indispensables para que la industria agrícola pueda sobrevivir y que debemos encontrar maneras para que ellos puedan contribuir sus destrezas a la sociedad mientras que se ganan el sustento adecuado para ellos mismos y sus familias.

Finalmente sabemos que el Programa para Emigrantes de Cornell, con la ayuda ininterrumpida de todos ustedes, será un socio activo y contribuidor para enfrentarse a estos retos por muchos años venideros. Muchas gracias por compartir su tiempo, su conocimiento y amistad hoy y así dando impulso a la jornada de nuestro programa hacia el primer cuarto del siglo 21.

Herbert J. Engman, Director
Cornell Migrant Program
College of Human Ecology
Department of Human Development
G-27 MVR Hall
Ithaca, NY 14853
(607) 255-2536
hje1@cornell.edu

U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)

ERIC REPRODUCTION RELEASE

I. **Document Identification:**

Title: Our Roots Feed Our Future: 30th Anniversary Conference of the Cornell Migrant Program (Proceedings)

Author: Cornell Migrant Program; Kay Embray, editor

Corporate Source: Cornell University

Publication Date: May 22, 2002

II. Reproduction Release:

In order to disseminate as widely as possible timely and significant materials of interest to the educational community, documents announced in the monthly abstract journal of the ERIC system, Resources in Education (RIE), are usually made available to users in microfiche, reproduced paper copy, and electronic media, and sold through the ERIC Document Reproduction Service (EDRS). Credit is given to the source of each document, and, if reproduction release is granted, one of the following notices is affixed to the document.

If permission is granted to reproduce and disseminate the identified document, please check one of the following three options and sign the release form.

X Level 1 - Permitting reproduction and dissemination in microfiche or other ERIC archival media (e.g. electronic) and paper copy.

___ Level 2A - Permitting reproduction and dissemination in microfiche and in electronic media for ERIC archival collection subscribers only.

___ Level 2B - Permitting reproduction and dissemination in microfiche only.

Documents will be processed as indicated provided reproduction quality permits. If permission to reproduce is granted, but no option is marked, documents will be processed at Level 1.

Sign Here: "I hereby grant to the Educational Resources Information Center (ERIC) nonexclusive permission to reproduce and disseminate this document as indicated above. Reproduction from the ERIC microfiche or electronic media by persons other than ERIC employees and its system contractors requires permission from the copyright holder. Exception is made for non-profit reproduction by libraries and other service agencies to satisfy information needs of educators in response to discrete inquiries."

Signature: Herbert J. Engman Position: Director, Cornell Migrant Program

Printed Name: Herbert J. Engman Organization: Cornell University

Address: Department of Human Development
G-27 MVR
Cornell University
Ithaca, NY 14853

Telephone No: (607) 255-2536

Date: 5/17/02

III. Document Availability Information (from Non-ERIC Source):

RC023611

If permission to reproduce is not granted to ERIC, or, if you wish ERIC to cite the availability of the document from another source, please provide the following information regarding the availability of the document. (ERIC will not announce a document unless it is publicly available, and a dependable source can be specified. Contributors should also be aware that ERIC selection criteria are significantly more stringent for documents that cannot be made available through EDRS.)

Publisher/Distributor:

Address:

Price per copy: Quantity price:

IV. Referral of ERIC to Copyright/Reproduction Rights Holder:

If the right to grant this reproduction release is held by someone other than the addressee, please complete the following:

Name:

Address:

V. Attach this form to the document being submitted and send both to:

Velma Mitchell, Acquisitions Coordinator
ERIC Clearinghouse on Rural Education and Small Schools
P.O. Box 1348
1031 Quarrier Street
Charleston, WV 25325-1348

Phone and electronic mail numbers:

800-624-9120 (Clearinghouse toll-free number)
304-347-0467 (Clearinghouse FAX number)
mitchelv@ael.org